



## FONDO INTERNACIONAL DE DESARROLLO AGRÍCOLA

### Consulta sobre la Séptima Reposición de los Recursos del FIDA – Tercer período de sesiones

Roma, 5 a 7 de julio de 2005

## DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA EQUITATIVA DEL PERSONAL DEL FIDA Y PROGRAMA DE PROFESIONALES ASOCIADOS REFORZADO

### I. INTRODUCCIÓN

1. En el segundo período de sesiones de la Consulta sobre la Séptima Reposición de los Recursos del FIDA, celebrado los días 21 y 22 de abril de 2005, los miembros pidieron un informe breve sobre la política de contratación del FIDA por lo que se refiere a la distribución geográfica equitativa y la propuesta de un Programa de Profesionales Asociados reforzado.

### II. DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA EQUITATIVA

2. El principio de la distribución geográfica equitativa está consagrado en la sección 8 e) del artículo 6 del Convenio Constitutivo del FIDA (véanse las secciones pertinentes en el anexo al presente documento).

3. En la Política en materia de recursos humanos del FIDA, que fue aprobada por la Junta Ejecutiva el 9 de septiembre 2004, se responde a la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia técnica e integridad garantizando la competencia entre candidatos. El procedimiento de contratación de personal profesional consiste en seleccionar a la persona que se juzga más idónea para el puesto, teniendo en cuenta los criterios de distribución geográfica equitativa y de representación equilibrada de hombres y mujeres.

4. La distribución geográfica equitativa fomenta la diversidad de ideas, que es un elemento valioso para el FIDA. El Fondo procura asegurar que en su personal estén representadas tantas naciones como sea posible en interés de la universalidad, y se ha comprometido a trabajar explícitamente en las cuestiones relativas a la diversidad y a la representación equilibrada de hombres y mujeres a fin de promover la innovación, la creatividad, la capacidad de resolver problemas y unas formas de trabajar que permitan más colaboración.

5. El FIDA aplica el criterio de distribución geográfica equitativa en la fase del proceso de selección de personal en que se considera que el nivel de mérito de los candidatos es equivalente. Con la combinación de los criterios relativos al mérito y a la distribución geográfica equitativa se logra un nivel de diversidad que puede ayudar al FIDA a cumplir su misión.

6. La Política en materia de recursos humanos del FIDA se ajusta a los principios de gestión de los recursos humanos de otras instituciones financieras internacionales que han formulado declaraciones relativas a la representación equilibrada de hombres y mujeres y la diversidad. La asignación de cuotas no forma parte del enfoque del FIDA por lo que se refiere a la distribución geográfica equitativa.

7. La información de carácter comparativo obtenida del Comité de Alto Nivel sobre Gestión de las Naciones Unidas indica que: a) el Programa Mundial de Alimentos (PMA) no tiene un sistema oficial de asignación de cuotas para la distribución geográfica equitativa, pero aplica una política encaminada a lograr determinado nivel de representatividad por lo que se refiere a la distribución geográfica y la diversidad y tiene el objetivo de que el 40% de su personal proceda de países con economías en desarrollo; y b) la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) tiene una metodología relativa la distribución geográfica basada en la que se aplica en las Naciones Unidas (el 65% del personal del cuadro orgánico de la FAO procede de países miembros de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos [OCDE]).

8. El cuadro que figura a continuación ilustra la distribución del personal del FIDA al 31 de diciembre de 2004 según categoría profesional y procedencia de países miembros de la OCDE o de otros países. Cuando se trata de aplicar los criterios relativos a la distribución geográfica equitativa la administración del FIDA se enfrenta al problema de que el número de puestos de nivel profesional es de 145, mientras que el número de Estados Miembros es de 164. Los 171,5 puestos correspondientes a los servicios generales se cubren mediante contratación en el mercado local.

<b>Tipo</b>	<b>Procedentes de un país miembro de la OCDE (porcentaje)</b>	<b>Procedentes de un país no miembro de la OCDE (porcentaje)</b>	<b>Total (porcentaje)</b>	<b>Número de Estados Miembros del FIDA representados</b>
Personal del cuadro orgánico y categorías superiores en el marco del presupuesto ordinario	59	41	100	49
Consultores y personal del cuadro orgánico contemplado en los recursos extrapresupuestarios y el Capítulo 10	49	51	100	99

9. El FIDA está buscando formas nuevas y complementarias de garantizar la representatividad, como son la publicación de anuncios en periódicos locales en todas las regiones o la colaboración con organismos de contratación y empresas de consultoría. A modo de ejemplo puede citarse el hecho de que actualmente el FIDA publica anuncios en *The Economist*, comunica por fax los anuncios de vacantes a los miembros de los órganos rectores del FIDA, publica esos anuncios en los sitios web oficiales del FIDA y de las Naciones Unidas y en otros sitios de Internet, y los envía a otras instituciones financieras internacionales, la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI), universidades, escuelas de administración de empresas y la base de datos de mujeres profesionales del Grupo Consultivo sobre Investigación Agrícola Internacional.

10. El FIDA ve oportunidades para ampliar próximamente su alcance geográfico, como la que presentará la contratación de funcionarios para cubrir los 20 puestos del cuadro orgánico que quedarán vacantes por jubilación entre 2005 y 2010. El Fondo considera que esta situación es una oportunidad para emprender una campaña dinámica de contratación.

### III. INCORPORACIÓN DE LAS CUESTIONES DE GÉNERO

11. El FIDA cree firmemente que apoyar la iniciativa para integrar las cuestiones de género en todas las actividades le ayudará a cumplir su importante misión y a alcanzar sus objetivos en un contexto de trabajo constructivo, innovador y respetuoso. Al 31 de diciembre de 2004 el 44% de personal del cuadro orgánico del FIDA estaba formado por mujeres.

12. La Oficina de Recursos Humanos desempeña una función dinámica en apoyo de actuaciones que puedan promover la mejora constante en esa esfera. Ya se han alcanzado diversos logros importantes:

- a) La inclusión en el nuevo Manual de procedimientos en materia recursos humanos de políticas sobre licencias de paternidad, lactancia materna y equilibrio entre la vida y el trabajo.
- b) La organización de talleres obligatorios sobre acoso para todo el personal del FIDA.
- c) La participación de representantes del equipo encargado de las cuestiones de género en el ensayo piloto de la CAPI del sistema de remuneración con arreglo a la actuación profesional, a fin de aportar información específica y recomendaciones con miras a la aplicación de ese nuevo sistema.
- d) La apertura en las instalaciones del FIDA de una guardería para hijos de hasta tres años de edad de funcionarios del Fondo.

### IV. PROGRAMA DE PROFESIONALES ASOCIADOS REFORZADO

13. El Programa de Profesionales Asociados se puso en marcha en 1978 y sus operaciones se ajustan a lo dispuesto en el Manual de procedimientos en materia de recursos humanos (véase el anexo).

14. Hasta la fecha del FIDA ha contratado a 121 profesionales asociados y ha conservado a 24 de ellos (el 20%) como miembros del personal, a 13 (el 10,7%) como consultores y a 14 (el 11,5%) como personal profesional temporal. Otros profesionales asociados han pasado a trabajar en otros organismos de las Naciones Unidas, organizaciones no gubernamentales y otros lugares.

15. Los Estados Miembros de la Lista A de los cuales son ciudadanos estos profesionales asociados han financiado los salarios y prestaciones de esos puestos.<sup>1</sup>

16. En 2004 13 de los 21 profesionales asociados eran mujeres (el 62%). Esta proporción es consecuencia directa de un proceso de selección cuidadoso cuyo objetivo es garantizar la representación equilibrada de hombres y mujeres.

17. Por lo que se refiere a la gestión interna de este programa, el FIDA prevé seguir mejorando la competencia de los profesionales asociados. Se ha asignado a la Oficina de Recursos Humanos una función importante por lo que se refiere a la mejora de las competencias de cada profesional asociado. Esa Oficina se encarga de reunir información y comunicarse sin demora con los supervisores directos

---

<sup>1</sup> En el Programa de Profesionales Asociados solían incluirse algunos candidatos de países en desarrollo, una práctica que se abandonó hace tiempo.

a fin de promover, en todo momento, la coherencia con los objetivos del Programa de Profesionales Asociados. Esto se realiza mediante una política de “puertas abiertas”, reuniones periódicas con los profesionales asociados a nivel individual y en grupo a fin de reunir información sobre los progresos realizados y llevar a cabo las actividades complementarias oportunas.

18. El compromiso del FIDA con el Programa de Profesionales Asociados y la cuidadosa gestión que realiza de ese programa se ponen de manifiesto en el hecho de que diversos antiguos profesionales asociados actualmente trabajan en el Fondo en puestos importantes de la administración o en puestos de director.

19. Como nueva iniciativa importante, la administración del FIDA propone un programa de profesionales asociados procedentes de países que no sean miembros de la OCDE a un nivel equivalente al de 2004 (21 puestos). Este nuevo programa que se ha propuesto se ejecutaría durante un período de prueba de tres años.

20. Para financiar este programa se propone que la Junta Ejecutiva establezca un fondo fiduciario de diversos donantes en el que se depositarían las contribuciones que se espera recibir de países miembros de la OCDE y de otros países.

21. Los profesionales asociados que trabajan en el marco del programa actual y del programa reforzado podrían presentar solicitudes para puestos vacantes y el Fondo podría conservarlos dependiendo de la disponibilidad de puestos y tras un proceso de competencia con candidatos externos.

22. La administración del FIDA está plenamente comprometida a garantizar la distribución geográfica equitativa y la representación equilibrada de hombres y mujeres en el personal de la organización. La Oficina de Recursos Humanos actuará decididamente a través de la política de contratación del Fondo para lograr esos fines.

**EXTRACTOS DEL CONVENIO CONSTITUTIVO DEL FIDA Y DE LA POLÍTICA Y  
PROCEDIMIENTOS EN MATERIA DE RECURSOS HUMANOS DEL FONDO**

**I. CONTRATACIÓN**

**A. Mandato**

1. Conforme a lo dispuesto en el apartado d) de la sección 8 del artículo 6 del Convenio Constitutivo del FIDA “el Presidente dirigirá al personal y, bajo la vigilancia y dirección del Consejo de Gobernadores y de la Junta Ejecutiva, será responsable de la gestión de los asuntos del Fondo. El Presidente organizará al personal, y nombrará y despedirá a los funcionarios de acuerdo con los reglamentos adoptados por la Junta Ejecutiva”.

2. El apartado e) de la sección 8 del artículo 6 del Convenio estipula que: “Al contratar al personal y fijar las condiciones del servicio se tendrá en cuenta la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, así como la importancia de respetar el criterio de la distribución geográfica equitativa”.

**B. Consideraciones de carácter jurídico**

3. La expresión “distribución geográfica equitativa” que figura en los documentos básicos del FIDA no tiene un significado unívoco, ya sea por referencia a la documentación disponible relativa al establecimiento del Fondo, las disposiciones internas del Fondo, la jurisprudencia del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo (TAOIT) y los principios generales del derecho, y a las políticas de la mayor parte de las organizaciones y organismos del sistema de las Naciones Unidas. El significado de la expresión se encuentra entre el concepto de distribución geográfica general entendida como una combinación equitativa de nacionalidades y la aplicación de un sistema estricto de representación vinculado con la financiación. En el FIDA, la práctica ha sido interpretar la expresión como una fórmula de equilibrio con arreglo a la cual la representación nacional en su personal profesional permanente se reparte entre ciudadanos de países miembros de la OCDE y ciudadanos de otros países. En cualquier caso, con arreglo a las disposiciones internas del Fondo, la jurisprudencia del TAOIT y las políticas de la mayor parte de organizaciones y órganos del sistema de las Naciones Unidas, el criterio de distribución geográfica equitativa es jurídicamente subsidiario al de competencia profesional para los fines de contratación (y ciertamente para los de promoción). Con el paso del tiempo, en el FIDA la práctica ha ido evolucionando para conciliar esas dos exigencias, es decir, el requisito legal de que en la contratación de personal se asigne la mayor importancia al mérito y la necesidad de contratar personal con arreglo al criterio de representación equitativa de los Estados Miembros.

**C. Política**

4. El 9 de septiembre de 2004 la Junta Ejecutiva aprobó la Política en materia de recursos humanos. La sección 8 de dicha política dispone que:

“8.1 En el nombramiento de funcionarios, la consideración primordial será la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia técnica e integridad,<sup>2</sup> para lo cual deberá garantizarse la competencia entre los candidatos. El procedimiento de contratación de personal profesional consistirá en seleccionar a la persona que se considere más idónea para el puesto, teniendo en cuenta los criterios de distribución

---

<sup>2</sup> Apartado e) de la sección 8 del artículo 6 del Convenio Constitutivo del FIDA.

ANEXO

geográfica equitativa y representación equilibrada de hombres y mujeres. El FIDA cree que esta diversidad contribuye a la fuerza y eficacia intelectual de la organización. Las resoluciones del Presidente en materia de nombramientos serán definitivas.

- 8.2 El FIDA sólo contratará a personal y consultores de los Estados Miembros.
- 8.3 Se elaborarán procedimientos en materia de contratación y nombramiento que sean transparentes y coherentes, a fin de que los candidatos gocen de igualdad de oportunidades para cubrir los puestos vacantes.
- 8.4 La contratación y el nombramiento para un puesto en el FIDA se realizarán de conformidad con el Convenio y mediante procedimientos basados en la competencia abierta, el mérito y la observancia de las siguientes condiciones:
  - a) **publicidad adecuada:** deberá darse publicidad a los puestos vacantes para que los eventuales candidatos tengan todas las oportunidades razonables de presentar su candidatura;
  - b) **falta de discriminación:** la selección de los candidatos a la entrevista deberá hacerse imparcialmente o mediante un proceso que ni discrimine ni favorezca indebidamente a candidatos por razones étnicas, sociales o políticas, o de color, nacionalidad, religión, edad, sexo, discapacidad, estado civil, tamaño de familia u orientación sexual, y
  - c) **el más alto grado de competencia:** la evaluación de los candidatos se efectuará tomando en consideración el más alto grado de competencia e integridad, así como de la experiencia adecuada para el logro de los objetivos del FIDA.”

## II. PROFESIONALES ASOCIADOS

5. El Programa de Profesionales Asociados se basa en que determinados Estados Miembros patrocinan a algunos de sus ciudadanos jóvenes con educación universitaria para que trabajen durante dos o tres años en el FIDA en la categoría profesional (P-1 o P-2).

6. El FIDA ha suscrito acuerdos de patrocinio o memorandos de entendimiento con diversos Estados Miembros.

7. El Programa de Profesionales Asociados ofrece capacitación en el puesto de trabajo y experiencia a profesionales jóvenes que deseen desempeñar su carrera en la esfera de la asistencia internacional para el desarrollo. Estos profesionales jóvenes y con capacitación, tras haber desempeñado satisfactoriamente su asignación como profesionales asociados, estarán preparados para prestar asistencia para el desarrollo en el marco del sistema de las Naciones Unidas y para ocuparse en actividades bilaterales de desarrollo.

8. El FIDA determina los ámbitos a los que se asignarán los profesionales asociados y redacta las descripciones de los puestos de trabajo conexos para remitirlas a los Estados Miembros que los patrocinan. El Estado Miembro de que se trate se encarga de llevar a cabo el proceso de contratación y selección de profesionales asociados mediante sistemas muy competitivos. El FIDA realiza la selección final entre los candidatos incluidos en la lista de preselección que el Estado Miembro presenta a su consideración.

ANEXO

9. Los criterios de selección abarcan:

- i) la edad del candidato debe ser inferior a 32 años;
- ii) el candidato debe poseer un título universitario de primer grado en la disciplina de que se trate;
- iii) la experiencia del candidato en las esferas pertinentes es deseable; y
- iv) el conocimiento práctico del inglés es esencial; el conocimiento de otro idioma oficial del FIDA (árabe, español o francés) es conveniente y puede ser necesario dependiendo de la región de destino.

10. Inmediatamente después de la contratación los profesionales asociados reciben capacitación de orientación interna coordinada por la Oficina de Recursos Humanos y adaptada al ámbito de funciones en que trabajará el profesional asociado.

11. Mientras están destacados en el FIDA, los profesionales asociados se consideran miembros del personal del Fondo, y los que hayan finalizado su asignación como profesionales asociados podrán optar a empleo de más largo plazo en el FIDA previo paso por un proceso competitivo de contratación y selección.