DR-826
PÚBLICO

DOCUMENTO DEL BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO

**INFORME ANUAL DEL PRESIDENTE DEL COMITÉ DE ORGANIZACIÓN,
RECURSOS HUMANOS Y ASUNTOS DEL DIRECTORIO**

DEL 1 DE JULIO DE 2011 AL 30 DE JUNIO DE 2012

De conformidad con la Política de Acceso a Información, el presente documento está sujeto a divulgación pública.

INFORME ANUAL DEL PRESIDENTE DEL COMITÉ DE ORGANIZACIÓN, RECURSOS HUMANOS Y ASUNTOS DEL DIRECTORIO 2011-2012

En el período comprendido entre julio de 2011 y junio de 2012, el Comité de Organización, Recursos Humanos y Asuntos del Directorio celebró 42 reuniones, 33 de ellas de tipo formal y nueve informales, y creó un grupo de trabajo para asistirlo en los temas relacionados con la revisión del Estatuto del Tribunal Administrativo y la posible creación de un Comité de Supervisión de Ética del Directorio, grupo que se reunió en 26 ocasiones. Los temas principales que tuvo en consideración el Comité durante este período fueron los siguientes:

Recursos humanos

1. Revisión del sistema de ética, conducta y reclamaciones del BID
2. Estrategia de Capital Humano
3. Plan de Jubilación del Personal
4. Incremento de la escala salarial (SSI) y Asignación presupuestaria para el incremento anual de salarios (ASABE)

Organización

5. Análisis de costo-beneficio de alternativas para la representación en las oficinas de los Directores Ejecutivos del BID
6. Comité de Conducta del Directorio Ejecutivo del BID, la CII y el Comité de Donantes del FOMIN
7. Mecanismo Independiente de Consulta e Investigación (MICI)
8. Propuestas de modificación de la organización básica del Banco y ámbitos de acción futura

Asuntos del Directorio

9. Directrices presupuestarias del Directorio Ejecutivo
10. Viáticos de los Directores Ejecutivos y Directores Ejecutivos Alternos

A continuación se presenta una síntesis del tratamiento de estos temas:

1. Revisión del sistema de ética, conducta y reclamaciones del BID

Durante el período de la presidencia anterior, el Comité consideró las recomendaciones contenidas en el informe de la firma consultora *Global Compliance* titulado “Revisión del sistema de ética, conducta y reclamaciones del Banco Interamericano de Desarrollo” y manifestó su acuerdo con la mayoría de ellas pero, considerando que aún se requería un análisis adicional en cuanto a las recomendaciones atinentes a la posible creación de un Comité de Supervisión de Ética del Directorio y la revisión del Estatuto del Tribunal Administrativo, el Comité estableció los términos de referencia para la creación de un grupo de trabajo que se encargaría de realizar la labor preliminar en relación con ambos temas. El grupo de trabajo estuvo integrado por los Directores Arnavat, Bastidas, Bes, Cáceres, Nelder-Corvari y Portugal y se reunió en

26 ocasiones, 17 de las cuales se dedicaron a la revisión del Estatuto del Tribunal Administrativo y nueve a la posible creación de un Comité de Supervisión de Ética del Directorio Ejecutivo.

- i. **Revisión del Estatuto del Tribunal Administrativo.** En seguimiento de las recomendaciones de la firma *Global Compliance*, la Administración, el Tribunal y la Asociación de Empleados tuvieron la oportunidad de presentar sus comentarios a las enmiendas propuestas, tras lo cual se elaboró un documento que aglutinaba las recomendaciones y los comentarios de las tres partes y que constituyó la base para las discusiones iniciales del grupo de trabajo. Varias de las reuniones se dedicaron a estudiar el estatuto artículo por artículo, tras lo cual se preparó una primera versión preliminar, que nuevamente se puso a disposición de la Administración, el Tribunal y la Asociación de Empleados para comentarios. Tras analizar minuciosamente las extensas observaciones recibidas, el grupo de trabajo las incorporó, rechazó o modificó según lo juzgó conveniente y se llegó a una nueva versión del estatuto, que luego fue presentada al Comité para su consideración en junio de 2012. Los puntos principales que trató el grupo de trabajo estuvieron relacionados con los siguientes asuntos:

- Resarcimiento interino – Artículo II, sección 3
- Períodos de servicio de los Jueces del Tribunal – Artículo III, sección 3
- Nombramiento del Secretario Ejecutivo del Tribunal – Artículo V, sección 1
- Compensación – Artículo IX
- Reglamento para el Comité de Nominación del Tribunal Administrativo – Anexo I

Una de las situaciones que tuvo que dilucidar el grupo de trabajo era que varios componentes del sistema de reclamaciones, estrechamente vinculados a las disposiciones del estatuto, se encontraban aún en preparación, lo que impidió tener una visión completa del sistema en general, como habría sido deseable para finalizar la revisión del Estatuto del Tribunal Administrativo. Según lo convenido por el Comité, la Administración distribuyó una versión preliminar del Código de Ética y Conducta Profesional y el reglamento de personal sobre denunciantes, a título informativo, antes de su aprobación final por el Presidente del Banco. La Administración se encuentra en proceso de examinar el sistema de mediación, que podría incidir en la redacción final de algunas disposiciones del estatuto.

- ii. **Posible creación de un Comité de Supervisión de Ética.** El grupo de trabajo, con la asistencia del Departamento Legal, preparó una versión preliminar de los términos de referencia de un Comité de Supervisión de Ética del Directorio Ejecutivo teniendo en cuenta los comentarios presentados por escrito por la Administración y una opinión legal emitida por el Departamento Legal a solicitud del grupo de trabajo. Las recomendaciones de dicho grupo, junto con los términos de referencia del Comité de Supervisión de Ética, se remitieron al Comité el 28 de junio de 2012. Los aspectos más pertinentes de estas recomendaciones guardan relación con los siguientes asuntos:

- En lugar de crearse un nuevo comité, el Directorio consideraría los asuntos que fueran delicados y confidenciales en materia de ética y conducta de los empleados y que pudieran comprometer la reputación del Banco y el funcionamiento de sus sistemas de integridad;
- A tal efecto, el Directorio se reuniría en sesión ejecutiva, con la presencia exclusiva de los Directores Ejecutivos titulares;
- Un subcomité, integrado por la Decana, el Presidente del Comité de Auditoría y el Presidente del Comité de Organización, Recursos Humanos y Asuntos del Directorio, actuaría como mecanismo de preselección en caso de existir dudas en cuanto a la necesidad de elevar un asunto al Comité de Ética;
- Los asuntos relacionados con el Presidente del Banco se remitirían al Presidente de la Asamblea de Gobernadores; y
- Sugerencias para enmendar el Código de Conducta del Directorio y los términos de referencia del Comité de Auditoría.

Al considerar las recomendaciones del grupo de trabajo, los miembros del Comité vieron la necesidad de volver a tratar varios de estos temas en el seno del Comité. Asimismo, destacaron la importancia de contar con información más detallada sobre los otros elementos del sistema de reclamaciones antes de tomar decisiones finales atinentes al Código de Ética y Conducta Profesional, el Reglamento de Personal sobre Denunciantes y el sistema de mediación.

2. Estrategia de capital humano

El Comité consideró el segundo informe de avance sobre la implementación de la Estrategia de Capital Humano, en deliberaciones que se centraron, entre otros aspectos, en la necesidad de establecer una vinculación más estrecha con el proceso de descentralización, el tratamiento y uso de consultores y la diversidad de género. La Administración presentará los resultados de una “encuesta de compromiso” del personal en el tercer trimestre de 2012 y se comprometió a presentar cada seis meses informes de avance sobre la puesta en práctica de la estrategia.

3. Plan de Jubilación del Personal

Con posterioridad a la decisión que había tomado el Directorio a este respecto, la Administración presentó al Comité una propuesta de modificaciones paramétricas con el propósito de lograr la armonización de los diversos planes de jubilación del Banco, a saber, el Plan de Jubilación de Personal, el Plan de Jubilación del Personal Local, el Plan Complementario de Jubilación del Personal, el Programa Especial de Jubilación y el Plan de Pensión para los ex Presidentes. Además, la Administración propuso introducir enmiendas a la estructura de beneficios del Plan de Jubilación del Personal Local, en vista de los cambios efectuados en la estrategia de compensación del personal nacional. También se acordó adoptar ciertas enmiendas técnicas, con el fin de mantener la calificación del Plan de Jubilación de Personal otorgada por el *Internal Revenue Service* (IRS) de los Estados Unidos. La Administración informó sobre la creación de un grupo de trabajo, que contaría con representación de todos los grupos interesados en los

planes de jubilación del Banco, con el fin de considerar otras reformas paramétricas y estructurales que requieran un examen más detenido.

En una segunda reunión, la Administración presentó un informe de avance del grupo de trabajo y abordó inquietudes planteadas por los miembros del Comité. A juicio de la Administración, el descenso registrado en 2011 en el financiamiento del plan fue similar al experimentado por otros planes semejantes de entidades corporativas y públicas en los Estados Unidos y se debió a una inusual bajada de las tasas de interés pero la situación no era preocupante en modo alguno y se esperaba que se revirtiera con el paso del tiempo. Algunos Directores recomendaron revisar la tasa de contribución del personal y considerar un conjunto más amplio de beneficios laborales para el BID que se sumaría al Marco de Retribución Integral. La Administración explicó que se estaba analizando la tasa de contribución del personal pero era necesario sopesar cuidadosamente cualquier decisión a este respecto pues podrían crearse desequilibrios entre los contribuyentes actuales y los antiguos. En términos de secuenciación, la razón por la cual la tasa de contribución del Banco aparecía primero era porque se trataba del primer elemento que requeriría consideración en el contexto del proceso presupuestario. Otro grupo de trabajo informará sobre la reforma del plan de seguro médico.

4. Incremento de la escala salarial (SSI) y Asignación presupuestaria para el incremento anual de salarios (ASABE)

La Administración presentó información detallada sobre la metodología que se usa para el cálculo del incremento salarial y sobre su aplicación en 2012. Los integrantes del Comité hicieron hincapié en la importancia de asegurar la transparencia y la imparcialidad del proceso de remuneración por méritos e insistieron en la necesidad de tener una visión clara del procedimiento y las responsabilidades correspondientes en cuanto a la aprobación de los aumentos salariales específicos. Se solicitó que los documentos relacionados con dichos aumentos incluyeran en el futuro una nota explicativa en la que se dejara en claro que deberían ser considerados como insumos para las decisiones que tomara el Directorio en el contexto de la deliberación general del presupuesto y que no habían de interpretarse como compromiso alguno.

Las propuestas de aumentos salariales deberían incluir información adicional en cuanto a: (a) la diferenciación entre aumento real y estructural; (b) pago por méritos y pago variable; y (c) cálculo del aumento salarial para el personal nacional, incluido el manejo de las fluctuaciones en el tipo de cambio.

En junio de 2012, la Administración presentó un documento que contenía información adicional al respecto e informó que se realizaría una comparación exhaustiva del plan de beneficios del Banco con los de instituciones homólogas y que se elaboraría un documento sobre la evolución de los puestos vacantes ocurrida desde el ejercicio de realineación. El Comité solicitó que la comparación con instituciones homólogas comprendiera, de ser posible, los planes de remuneración completos, incluidos los sueldos, los beneficios y las pensiones.

5. Análisis de costo-beneficio de alternativas para la representación en las oficinas de los Directores Ejecutivos del BID

Sobre este tema se han sostenido prolongadas deliberaciones y se han preparado varios documentos. El debate se centró en la necesidad de establecer reglamentaciones precisas para la posición de consejero júnior, ya sea financiada por el Banco o por los países miembros. Se consideró una gran variedad de opciones, que finalmente fueron confluyendo en la denominada “opción Uruguay”, que consiste en la posibilidad de crear posiciones de consejero júnior bajo la condición de que se mantenga la actual dotación de personal de las oficinas de los Directores Ejecutivos. Esta opción también planteó la posibilidad de designar consejeros júnior pagados con fondos de los países miembros que no se desempeñen físicamente en las oficinas de los Directores Ejecutivos y cuyos gastos correspondientes sean cubiertos en su totalidad por los países miembros interesados, mediante acuerdos de financiamiento que suscriban con el Banco. La neutralidad presupuestaria de la iniciativa fue una inquietud que planteó la mayoría de los Directores. En la última deliberación sostenida, la mayor parte de las Sillas expresó su respaldo a la “opción Uruguay” pero se acordó solicitar que la Secretaría del Banco preparara un documento con disposiciones pormenorizadas para reglamentar todos los aspectos relacionados con las posiciones de consejero júnior.

6. Comité de Conducta del Directorio Ejecutivo del BID, la CII y el Comité de Donantes del FOMIN

Se creó un grupo de trabajo encargado de enmendar el reglamento del Comité de Conducta y las pautas para la selección de sus miembros. Las modificaciones principales acordadas tuvieron que ver con el refuerzo del equilibrio de género y la diferenciación entre los miembros prestatarios y los no prestatarios. Se modificó el procedimiento de selección y la Decana de los Directorios, con ayuda del Secretario del Banco, determinará qué candidatos cumplen las condiciones perfiladas en las pautas en base al orden de precedencia del Banco y la Corporación. El Comité de Conducta estará integrado ahora por seis miembros, tres de los cuales provendrán de países prestatarios y tres de países no prestatarios, tres serán mujeres y tres varones, dos actuarán en representación del Banco, dos en representación de la Corporación Interamericana de Inversiones y los dos últimos en representación del Fondo Multilateral de Inversiones. Los integrantes del comité servirán por períodos de un año y se convino en examinar el funcionamiento de este mecanismo al cabo de tres años.

7. Mecanismo Independiente de Consulta e Investigación (MICI)

El Comité deliberó sobre el programa de trabajo del MICI para 2012, su propuesta de presupuesto e información sobre la ejecución del presupuesto de 2011. Se elaboraron varias versiones del documento de programa y presupuesto para 2012, incorporando los comentarios que formularon los Directores. El Comité aprobó una versión revisada del documento sujeta a enmiendas en caso de que el Comité de Presupuesto y Políticas Financieras decidiera reducir el monto presupuestario global, lo cual efectivamente se materializó y el Comité expresó su anuencia respecto de una versión revisada del programa de trabajo acorde con el presupuesto aprobado. Se acordó crear un fondo para imprevistos para la gestión de solicitudes y casos cuando se presentara una justificación escrita al Comité de Organización, Recursos Humanos y Asuntos del Directorio basada en criterios preestablecidos.

El Comité también consideró las Pautas de Implementación de la Política del MICI, en las que se aclararon las funciones y las responsabilidades específicas, entre otros procedimientos. Algunos Directores estimaron que era necesario refinar más las pautas aludidas pero se acordó finalmente que, de ser necesario, las enmiendas podrían ser consideradas en el marco de la evaluación del Mecanismo, tarea de la cual se encargaría OVE (Oficina de Evaluación y Supervisión) en el curso del año. La principal recomendación del Comité fue que había llegado el momento de que el MICI se abocara al trabajo relacionado con los casos individuales.

A petición de los Directores, se celebró una sesión técnica informativa sobre los procesos de consulta e investigación del MICI.

8. Propuestas de modificación de la organización básica del Banco y ámbitos de acción futura

La Administración presentó una serie de propuestas con el fin de ajustar la organización del Banco, a fin de mejorar la eficiencia y la eficacia en función de los costos. Los cambios principales estuvieron relacionados con la transferencia de la Unidad de Gestión de Donaciones y Cofinanciamiento (GCM) a la Oficina de Alianzas Estratégicas (ORP), la creación de un nuevo Departamento de País para Haití, la elevación de dos unidades de la Vicepresidencia de Sectores a la categoría de división, la consolidación de los grados ejecutivos en un solo rango y la creación de una sección de Acceso a Información en la Secretaría del Banco. Al pronunciarse de acuerdo con estos cambios, el Comité solicitó la presentación de una versión revisada de la propuesta que contuviera: (a) una cláusula de eliminación gradual del Departamento de Haití y una evaluación antes del fin de 2015, (b) información adicional en cuanto al Centro Cultural Interamericano, y (c) la posibilidad de que el Directorio estableciera un grado “E” para los cargos de Auditor Ejecutivo, Jefe de OII y Director de OVE.

Meses más tarde y sobre la base de las deliberaciones sobre la revisión del sistema de ética, conducta y reclamaciones del Banco, el Comité acordó crear la Oficina de Ética como unidad independiente, responsable directamente ante la Oficina del Presidente.

9. Directrices presupuestarias del Directorio Ejecutivo

Se formó un grupo de trabajo presidido por el Director Duffy con el fin de examinar las directrices presupuestarias del Directorio Ejecutivo. El documento original, que databa de 2003 y se había hecho efectivo en la práctica, nunca había sido aprobado oficialmente por el Directorio. El documento revisado contiene disposiciones sobre el uso de los recursos asignados al Directorio.

10. Viáticos de los Directores Ejecutivos y Directores Ejecutivos Alternos

En el marco de las deliberaciones relacionadas con las “directrices presupuestarias del Directorio Ejecutivo” y de los cambios efectuados en la política de viajes del Banco, el Comité acordó eliminar la prima del 20% aplicada a los viáticos de los Directores Ejecutivos y Directores Ejecutivos Suplentes.

Otros temas tratados por el Comité

Nombramiento de los jueces del Tribunal Administrativo. El Comité acordó recomendar al Directorio la prórroga de los períodos de servicio de dos de los jueces, mientras se proseguía con la reforma del Estatuto del Tribunal Administrativo, que comprendió la revisión de la metodología para el nombramiento de los jueces. La reforma del Estatuto se ha demorado más de lo esperado y ha sido necesario prorrogar dos veces el período de servicio de los dos jueces mencionados por períodos de seis meses, en noviembre de 2011 y mayo de 2012. Con la segunda prórroga, los períodos de servicio de ambos jueces concluirán el 31 de diciembre de 2012, con lo que se debería de tener tiempo suficiente para ultimar el sistema de nombramiento. El 31 de diciembre de 2012, vencerán los períodos de servicio de cinco de los siete jueces del Tribunal Administrativo.

Estrategia de información y tecnología. El Comité dio su aprobación a la Estrategia de Información y Tecnología, poniendo de relieve su congruencia con los principales objetivos y compromisos del Noveno Aumento General de Recursos del Banco. Los miembros del Comité hicieron resaltar la importancia de que existiera una estrecha correspondencia entre esta estrategia y el ejercicio de descentralización.

Programa Optima. En diciembre de 2011, la Administración presentó al Comité información actualizada sobre la implementación del Programa Optima, haciendo notar la transferencia de responsabilidades de la Vicepresidencia de Finanzas y Administración (VPF) a la Oficina de Efectividad en el Desarrollo y Planificación Estratégica (SPD) y el nombramiento de un nuevo coordinador del programa. La idea original de tener una empresa consultora encargada se cambió por un planteamiento más gradual liderado por la Administración y apoyado por consultorías más selectivas, según fuera necesario. Del monto presupuestario global de US\$55 millones, se había solicitado la suma de US\$37 millones y se esperaba que todo el programa fuera puesto en práctica dentro del presupuesto original. La Administración se comprometió a presentar informes periódicos y realizar sesiones técnicas informativas para mantener informado al Directorio acerca de lo que sucediera en este ámbito.

En marzo de 2012, la Administración presentó al Comité información actualizada sobre la ejecución del programa y el plan de trabajo para 2012. Asimismo, se organizó una sesión técnica informativa sobre la iniciativa de visualización denominada MapAméricas.

Estrategia de conocimiento y aprendizaje. El Comité dio su anuencia a la Estrategia del sector de Conocimiento y Aprendizaje (KNL), respecto de la cual algunos Directores observaron que el monto presupuestario asignado por el Banco a las actividades de este ámbito se mantenía a la zaga de sus instituciones homólogas. El Comité solicitó que se preparara un plan de acción para la ejecución de la estrategia, que contuviera datos de referencia y objetivos específicos contra los cuales pudiera evaluarse el avance logrado. La Administración se comprometió a programar una sesión técnica informativa sobre la autoevaluación de KNL y distribuir una versión revisada de la estrategia.

Se acordó que las futuras estrategias de esta clase y las evaluaciones respectivas serían consideradas por el Comité de Políticas y Evaluación.

Marco del modelo de empleo. Los miembros del Comité, al manifestar su acuerdo con el nuevo marco del modelo de empleo, pusieron énfasis en la mayor flexibilidad de dicho modelo, pues permite responder mejor a las necesidades operativas y conceder beneficios al personal complementario en el marco de una remuneración competitiva. Las deliberaciones giraron en torno a la necesidad de asegurar la concordancia entre el marco del modelo de empleo y el ejercicio de descentralización, desarrollando procedimientos más competitivos y transparentes para la contratación de la fuerza laboral complementaria y el impacto financiero del modelo propuesto. Se solicitó información adicional en cuanto a los beneficios que conllevará cada modalidad de contratación.