

**Asamblea General**

Distr. general
10 de mayo de 1999
Español
Original: inglés

Quincuagésimo tercer período de sesiones
Tema 113 del programa
Presupuesto por programas para el bienio 1998–1999

**Consecuencias de la ejecución de proyectos experimentales
en las prácticas y los procedimientos presupuestarios****Informe del Secretario General***Resumen*

En el presente informe se ofrece información adicional sobre las consecuencias de la ejecución de proyectos experimentales en las prácticas y los procedimientos presupuestarios, de acuerdo con la petición formulada por la Asamblea General en su decisión 53/456, de 18 de diciembre de 1998. El informe se refiere al proyecto experimental ejecutado en la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

En abril de 1999 un equipo del Departamento de Gestión examinó la ejecución del proyecto experimental y llegó a la conclusión de que la amplia delegación a la CEPAL en la esfera de la gestión de los recursos humanos había sido satisfactoria y provechosa para aquella y para la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. El equipo concluyó también que no se habían alterado las prácticas y los procedimientos presupuestarios y que las facultades delegadas se habían ejercido de acuerdo con la reglamentación y las normas generales vigentes.

Índice

	<i>Párrafos</i>	<i>Página</i>
I. Introducción	1	3
II. Delegación de facultades a la Comisión Económica para América Latina y el Caribe	2	3
III. Ejecución del proyecto experimental en la Comisión Económica para América Latina y el Caribe: estado y examen crítico	3-10	3
A. Gestión de recursos humanos	3-6	3
B. Gestión de recursos financieros	7-10	4
IV. Conclusiones	11	4
Anexo		
Resultados de la ejecución del proyecto experimental en la Comisión Económica para América Latina y el Caribe		5

I. Introducción

1. El presente informe se publica de acuerdo con la decisión 53/456, de 18 de diciembre de 1998, en la que la Asamblea General decidió examinar las consecuencias de la ejecución de proyectos experimentales en las prácticas y los procedimientos presupuestarios en la continuación de su quincuagésimo tercer período de sesiones, y pidió al Secretario General que en ese período le presentara la información adicional recomendada por la Comisión Consultiva en Asuntos Administrativos y de Presupuesto (véase A/C.5/53/SR.39). Ulteriormente, la Asamblea General decidió dejar el examen de esa cuestión para la segunda parte de la continuación del quincuagésimo tercer período de sesiones. El presente informe complementa a la nota del Secretario General sobre el mismo asunto (A/52/852) y ofrece información sobre la ejecución del proyecto experimental en la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

II. Delegación de facultades a la Comisión Económica para América Latina y el Caribe

2. De acuerdo con el proyecto experimental, la CEPAL asumió por delegación facultades en varias esferas de la gestión de los recursos humanos y en ciertos aspectos de la gestión financiera. En el anexo al presente informe figuran los detalles de la delegación y los resultados obtenidos. Cabe destacar que, en vista de la preocupación manifestada por la Asamblea General en su resolución 52/220, de 22 de diciembre de 1997, acerca de la posible modificación de las prácticas y los procedimientos presupuestarios, la CEPAL no llegó a ejercer las facultades delegadas en materia financiera salvo por lo que se refiere a la amortización de bienes sujeta a la Junta de Fiscalización de Bienes.

III. Ejecución del proyecto experimental en la Comisión Económica para América Latina y el Caribe: estado y examen crítico

A. Gestión de recursos humanos

3. De acuerdo con el proyecto experimental, que se inició en octubre de 1997, la Secretaría Ejecutiva de la CEPAL asumió por delegación la facultad de gestionar los recursos

humanos en varias esferas (véanse los detalles en el anexo). En su resolución 51/226, de 3 de abril de 1997, la Asamblea General pidió al Secretario General que, antes de delegar facultades en los directores de programas, estableciera los mecanismos adecuados para fiscalizar la delegación. En consecuencia, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos facilitó a la CEPAL las directrices necesarias, incluso respecto de la presentación de informes. De acuerdo con estas últimas, la CEPAL presentó a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos partes mensuales de su plantilla e informes trimestrales sobre las actividades realizadas en virtud del proyecto experimental.

4. En abril de 1999 un equipo de evaluación fue enviado a la CEPAL con el encargo de examinar los resultados del proyecto experimental. El equipo llegó a la conclusión de que con la ejecución del proyecto se habían cumplido en general los planes de la delegación, a saber, reforzar las atribuciones de los directores de los programas y reducir los escalones del proceso de adopción de decisiones sin que la actuación administrativa se apartara de las normas y directrices establecidas.

5. Las conclusiones principales de examen son las siguientes:

a) Las facultades más importantes que la CEPAL asumió por delegación fueron las de contratación, colocación y ascensos para puestos de las categorías P-2 a P-4. La aprobación de nombramientos o ascensos debía basarse en las recomendaciones unánimes de los directores de los programas y de los órganos encargados de examinar los nombramientos. La publicación de vacantes siguió sujeta a la aprobación de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, a la que debían someterse los casos respecto de los cuales no hubiera acuerdo unánime. También seguía siendo competencia de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos la colocación de los funcionarios seleccionados por concurso nacional;

b) La CEPAL observó las normas establecidas para la publicación de vacantes y la selección de candidatos. Examinó la posibilidad de apartarse de esas normas en un caso, pero la desestimó después de consultar con la Sede;

c) La CEPAL tuvo debidamente en cuenta las directrices relativas a la representación geográfica y al equilibrio entre hombres y mujeres. De los ocho nuevos funcionarios nombrados durante la ejecución del proyecto experimental, dos procedían de países insuficientemente representados, uno de un país cuya representación se situaba por debajo del punto medio de la escala deseable y cinco de países cuya representación se situaba por encima del punto medio de esa escala. Cuatro de los funcionarios eran mujeres. Además, dos mujeres de países suficientemente representados

fueron nombradas para sendos puestos de categoría D-1 y P-5. En abril de 1999 las mujeres ocupaban el 31,25% de los puestos de la CEPAL;

d) La CEPAL no había ascendido a ningún funcionario de categoría P-2 a la categoría P-3, lo que podía influir negativamente en los funcionarios de categoría P-2 en plantilla. En abril de 1999 la CEPAL propuso el ascenso de cinco funcionarios de categoría P-2 a la categoría P-3;

e) Llenar las vacantes de conformidad con el proyecto experimental llevó aproximadamente seis semanas menos que si los nombramientos se hubieran aprobado en la Sede. Ese ahorro de tiempo fue consecuencia de la reducción de escalones en el proceso de adopción de decisiones. Como resultado del examen de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, la CEPAL introducirá algunos cambios en sus mecanismos de revisión a fin de agilizar la tramitación de los casos;

f) Las decisiones en otras esferas de la delegación, como la clasificación de puestos del cuadro de servicios generales, las rescisiones de contrato por acuerdo mutuo y los subsidios por funciones especiales, fueron pocas y se comunicaron debidamente a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. La CEPAL observó debidamente las normas establecidas. La Oficina de Gestión de Recursos Humanos seguirá fiscalizando el ejercicio de la delegación en esas esferas.

6. El equipo analizó la experiencia adquirida durante la ejecución del proyecto experimental y llegó a la conclusión de que el uso de la autoridad concedida a la CEPAL en la esfera de la gestión de los recursos humanos había sido satisfactorio y beneficioso tanto para la CEPAL como para la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. El Secretario Ejecutivo había ejercido la autoridad delegada en él en forma prudente y adecuada, teniendo debidamente en cuenta las políticas y directrices formuladas en relación con el proyecto. El equipo consideró que debía mantenerse el alcance actual de la autoridad delegada y que la Oficina debía seguir prestando pleno apoyo para conservar la eficacia del proceso de contratación y fortalecer la capacidad de la función de la CEPAL en materia de gestión de recursos humanos.

B. Gestión de recursos financieros

7. La delegación de autoridad en la esfera de la gestión financiera estuvo limitada al paso de bienes a pérdidas y ganancias en casos examinados por la Junta de Fiscalización, hasta un valor de 5.000 dólares por caso. La delegación de esa autoridad requería que la CEPAL presentara al Contralor informes bianuales sobre las decisiones de paso a pérdidas

y ganancias adoptadas. No se examinaron casos que excedieran el anterior nivel de autoridad delegada. En consecuencia, esta autoridad no se ha usado hasta ahora. La División de Administración de la CEPAL consideró que podría ejercer adecuadamente la autoridad delegada en relación con los casos de paso de bienes a pérdidas y ganancias y los procesaría según conviniera. El equipo estuvo de acuerdo con la posición de la administración de la CEPAL acerca de esta parte de la delegación de autoridad.

8. Se había convenido en conceder autorización para asentar directamente en las cuentas de la CEPAL los ingresos procedentes de la venta de bienes y servicios a fin de financiar la compra de bienes y servicios, con sujeción al establecimiento de un fondo rotatorio. No obstante, puesto que hasta ahora no se ha establecido el fondo rotatorio, esa autorización no se ha concedido en la práctica a la CEPAL. La administración de la CEPAL indicó que por ahora no solicitaría que se le delegara autoridad en relación con los ingresos, mientras los Estados miembros de la Comisión siguen debatiendo cuestiones de reforma relativas a la CEPAL en las Naciones Unidas.

9. Además, en la esfera de las adquisiciones, se presentó una solicitud inicial para que se aumentara de 200.000 dólares a 1.000.000 de dólares el monto de la autorización para hacer adquisiciones. Esa autorización no se concedió nunca a la CEPAL porque se consideró que el límite de 200.000 dólares era adecuado. El equipo observó que el Comité de Contratos local examinaba 24 casos que se encontraban dentro del límite de 200.000 dólares para la autorización y que no había casos por encima de 200.000 dólares.

10. La administración de la CEPAL informó al equipo de que no solicitaría delegación de autoridad adicional en otros aspectos.

IV. Conclusiones

11. **En vista de lo expuesto, el Secretario General considera que el proyecto experimental se ha ejecutado sin afectar las prácticas y los procedimientos presupuestarios y sujetándose a los reglamentos y normas vigentes. La supervisión periódica ha garantizado la aplicación adecuada de las normas y reglamentos y las políticas generales de la Organización. El Secretario General seguirá observando de cerca la delegación de autoridad a la CEPAL al nivel actual.**

Anexo

Resultados de la ejecución del proyecto experimental en la Comisión Económica para América Latina y el Caribe

A. Gestión de los recursos humanos

Autoridad delegada

Resultados

1. *Nombramiento, ascensos y colocación*

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Decisiones sobre nombramientos, ascensos y colocación de funcionarios hasta la categoría P-4 por recomendación unánime del Comité de nombramientos y ascensos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), y hasta la categoría D-1 por períodos de menos de un año.
 • Decisiones sobre la concesión de nuevos nombramientos o reposiciones y de prestaciones de invalidez dentro de un plazo de 12 meses después de la separación del servicio o de prestaciones de invalidez para funcionarios del cuadro orgánico hasta la categoría P-4.
 • Determinación de la categoría y el escalón para el cuadro orgánico y la categoría D-1.
 • Decisión de contratar a candidatos con vínculos familiares con funcionarios.
 • Prórroga de nombramientos de plazo fijo entre uno y dos años para funcionarios tanto del cuadro de servicios generales y categorías conexas como del cuadro orgánico y categorías superiores, hasta D-1. | <ul style="list-style-type: none"> • El Secretario Ejecutivo de la CEPAL aprobó ocho nombramientos y cuatro ascensos (uno de un funcionario procedente de fuera de la CEPAL) para puestos de las categorías P-3 y P-4, basándose en recomendaciones unánimes del Comité de nombramientos y ascensos local. No hubo ascensos a la categoría P-3, aunque la CEPAL tiene 33 funcionarios de la categoría P-2. Actualmente se está examinando en cinco casos el ascenso de funcionarios internos de la categoría P-2 a la categoría P-3.
 • Bajo la autoridad de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos (OGRH), se llenaron cuatro puestos de P-2 y uno de P-3 a partir de la lista de candidatos seleccionados mediante concursos nacionales en el período del proyecto experimental.
 • No hubo casos.
 • La CEPAL determinó la categoría y el escalón en todos los casos de contratación inicial hasta la categoría D-1, de conformidad con el reglamento y las normas pertinentes.
 • No hubo casos.
 • Se aprobaron 11 casos de conversión de nombramiento aplicando en todos los casos las normas y directrices vigentes. No hubo apelaciones contra decisiones administrativas. |
|--|--|

Autoridad delegada

- Preparación de proyectos de anuncios de vacantes para puestos de todas las categorías del cuadro orgánico.

2. Clasificación de puestos del cuadro de servicios generales

- Clasificación de puestos del cuadro de servicios generales hasta la categoría G-7 para todos los lugares de destino de la CEPAL.

3. Rescisión del nombramiento

- Autoridad para ofrecer y aprobar arreglos convenidos para la rescisión del nombramiento de funcionarios del cuadro de servicios generales, incluso casos en que la indemnización supera en hasta un 50% lo que de otro modo se hubiera pagado con arreglo al Estatuto del Personal, y autoridad para aprobar la prima de repatriación.

4. Administración de subsidios y derechos a prestaciones

- Concesión de subsidios por funciones especiales a funcionarios del cuadro orgánico hasta la categoría D-2.

- Concesión de anticipos especiales de sueldos.

- Determinación de prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles para todos los funcionarios de la CEPAL, incluido el pago del componente sustitutivo del pago de los gastos de mudanza de la prestación.

Resultados

- De conformidad con la delegación de autoridad, la CEPAL preparó proyectos de anuncios de vacantes para todas las vacantes de puestos del cuadro orgánico (salvo para los reservados a candidatos de los concursos nacionales y los concursos para ascender al cuadro orgánico) y sobre esa base la OGRH publicó anuncios de vacantes.

- La CEPAL informó sobre la clasificación de cuatro puestos del cuadro de servicios generales. El equipo confirmó que se habían aplicado las normas y procedimientos pertinentes. No se registraron apelaciones.

- Durante la marcha del proyecto experimental se aprobaron tres casos de rescisiones convenidas de nombramientos de funcionarios del cuadro de servicios generales. Se informó de esos casos a la OGRH, que supervisó el proceso y se aseguró de que la CEPAL aplicara las normas y directrices en vigor.

- La CEPAL concedió subsidios por funciones especiales a cinco funcionarios del cuadro orgánico y uno del cuadro de servicios generales. Los correspondientes grupos departamentales de la CEPAL examinaron los casos y formularon recomendaciones. El equipo confirmó que se habían aplicado las directrices establecidas por la OGRH.

- La CEPAL aprobó un anticipo de sueldo. Informó de ello a la OGRH en cumplimiento de los requisitos de presentación de informes. El equipo determinó que la CEPAL había aplicado las normas y directrices en vigor al respecto.

- La CEPAL determinó el monto de las prestaciones por movilidad y condiciones de vida difíciles según procedió, aplicando las normas y procedimientos pertinentes.

Autoridad delegada

- Concesión de licencia especial sin sueldo por períodos de hasta dos años y de licencia especial con sueldo completo para la adopción de niños.

5. *Gastos de viaje y mudanza*

- Aprobación de vacaciones en el país de origen en un país distinto del de nacionalidad.
- Aprobación de viajes de familiares a cargo para visitar por separado el país de origen en años distintos de los de vacaciones en el país de origen.
- Autorización de viajes tras la separación del servicio hasta seis meses después de la fecha de separación.
- Decisión de pagar los gastos de mudanza o el componente sustitutivo del pago de los gastos de mudanza de la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles.
- Autorización del pago de gastos de almacenamiento no relacionados directamente con el transporte normal.
- Decisión de autorizar el pago de los gastos de envío de equipaje no acompañado o de mudanza a la separación del servicio después de transcurridos seis meses o un año.

6. *Otros aspectos*

- Obtención de la aprobación por los gobiernos de casos de adscripción por los gobiernos.
- Aprobación de la adscripción o la transferencia entre organismos de funcionarios del cuadro orgánico en el mismo lugar de destino.
- Control de la utilización total de los fondos para capacitación asignados a la CEPAL (aunque la OGRH sigue controlando la capacitación a escala mundial).

Resultados

- Hubo un sólo caso de licencia sin sueldo. En cumplimiento de los requisitos de presentación de informes, la CEPAL incluyó este aspecto en su informe trimestral a la OGRH. La CEPAL aplicó en este caso las normas y directrices establecidas.
- No hubo casos.
- La CEPAL aprobó en un caso el viaje de familiares a cargo para visitar por separado el país de origen acogiéndose a las normas y procedimientos pertinentes.
- Hubo un solo caso, aprobado por la CEPAL con arreglo a las normas y procedimientos pertinentes.
- En todos los casos de contratación y traslado, la CEPAL determinó, según procedía, el pago de los gastos de mudanza o del componente sustitutivo del pago de los gastos de mudanza de la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles, aplicando las normas y procedimientos pertinentes.
- No hubo casos.
- No hubo casos.
- No hubo casos.
- La CEPAL aprobó un traslado entre organismos de un funcionario aplicando las normas y procedimientos pertinentes.
- La CEPAL utilizó y administró los fondos de capacitación asignados de conformidad con las reglas y las cláusulas pertinentes del Reglamento del Personal y el Estatuto del Personal. Se presentaron informes a la OGRH.

B. Gestión de recursos financieros

Autoridad delegada

Paso de bienes a pérdidas y ganancias en casos examinados por La Junta de Fiscalización

- Autorización para pasar bienes a pérdidas y ganancias en casos examinados por la Junta de Fiscalización por valor de hasta 5.000 dólares de los EE.UU.: esta delegación requirió que la CEPAL presentara al Contralor informes bianuales acerca de las decisiones adoptadas sobre el paso a pérdidas y ganancias.

Resultados

- No se examinaron casos que excedieran el nivel previo de autoridad delegada. En consecuencia, esta autorización no se ha utilizado hasta ahora.