

Informe de Situación

Comisión de Selección para el Director Ejecutivo

Miembros de la Comisión

Miguel Blesa (Argentina), Eric Gagne (Canadá), Fernando Méndez Gaona (Paraguay) Jean Ometto (Brasil), Gladys Santis (Chile), y Maria Uhle (EE.UU.).

Antecedentes

Recibimos las postulaciones de 6 candidatos, incluyendo la del Director Ejecutivo actual, Holm Tiessen.

A principios de febrero se planteó la duda sobre si Holm era elegible. El Acuerdo para la Creación del IAI establece en su Artículo VIII:

- (4) El Director Ejecutivo deberá ser elegido por una mayoría de dos tercios de la Conferencia de las Partes entre los candidatos presentados por las Partes, por un período de tres años renovable por un único período adicional, y
- (6) que “ El Director Ejecutivo no deberá ser ciudadano ni residente permanente de la Parte sede de la Dirección Ejecutiva”.

En esa época, el representante de Argentina, Carlos Ereño brindó información sobre la elegibilidad del actual Director. En el Anexo A se encuentra la opinión de Diego Malpede. Esto provocó una investigación por parte de otros miembros del Comité de Selección. Maria Uhle, representante de Estados Unidos entró en contacto con el Departamento de Estado de Estados Unidos para recibir orientación. La cuestión de la elegibilidad fue discutida internamente en los EE.UU. y según el punto de vista oficial, el director actual no es elegible.

Hechos recientes

En marzo, cambió la representación de Argentina ante el IAI. Lino Barañao y Miguel Blesa (delegado alterno) están en el Consejo Ejecutivo del IAI y en la Comisión para la Selección del Director Ejecutivo, respectivamente.

Discusión

El grupo reconoció que el proceso de búsqueda se ha retrasado debido a la falta de un procedimiento claro y una interpretación definitiva del límite de mandato del Director (véase más arriba). Ni los Reglamentos ni el Acuerdo para la Creación del IAI proporciona una orientación clara sobre cómo se debe ejecutar la búsqueda y a lo largo de los años se emplearon distintas interpretaciones del Artículo VIII, párrafo 6 y nunca se llegó a un consenso.

Miguel Blesa sugirió suspender la búsqueda actual de Director y desarrollar recomendaciones para un procedimiento de búsqueda claro y conciso que se presentaría a la CoP en Santiago. Los miembros discutieron esta sugerencia y coincidieron en que era una solución razonable.

Se acordó que la estrategia recomendada debe incluir: un procedimiento claro para la contratación del Director Ejecutivo del IAI y que era fundamental que la CoP llegase a un acuerdo sobre el Término del Servicio para el Director. También se recomendó que estos procedimientos no violasen el Acuerdo para la Creación del IAI o sus Reglamentos.

Recomendaciones a la CoP

1. La membresía de la Comisión de Selección debe incluir a los miembros del Consejo Ejecutivo y cualquier otro miembro de la CoP que desee participar.
2. Encargar a la Comisión de Selección que establezca un procedimiento abierto para la difusión, evaluación, entrevistas y nominación del Director del IAI Director. Más abajo se proporcionan antecedentes de la discusión, pero las sugerencias inmediatas son:
 - a. El llamado a nominaciones debe ser un proceso abierto y no restringido a nominaciones por parte de los miembros de la CoP;
 - b. La Comisión de Selección será responsable de distribuir el aviso a todos los miembros de la CoP y otras organizaciones para garantizar una amplia difusión;
 - c. La Comisión de Selección recolectará todas las nominaciones;
 - d. En conjunto con el SAC, SPAC y la Dirección Ejecutiva, la Comisión de Selección evaluará los postulantes en función de las calificaciones deseadas;
 - e. La Comisión producirá una lista corta de candidatos para entrevistas (virtuales y/o presenciales);
 - f. La comisión luego nominará un candidato que deberá ser aprobado por la CoP;
 - g. Debe haber un mecanismo que permita una superposición suficiente entre el director entrante y el saliente para garantizar una transición coordinada ya que el IAI es una organización compleja.
3. La CoP debe encargar a la Comisión de Selección que indique los requisitos que debería cumplir el Director del IAI en cada proceso de búsqueda. Esto permitirá que la CoP evalúe las capacidades deseadas de un nuevo Director Ejecutivo en búsquedas sucesivas para garantizar que el Director tenga la experticia requerida por el IAI en ese momento para alcanzar sus metas. En el Anexo B se proporcionan

los Términos de Referencia preliminares incluyendo los requisitos para el Director Ejecutivo.

4. La Comisión de Selección debería, como punto de partida, reunir y revisar los procedimientos para la nominación de Directores de otras organizaciones internacionales, incluyendo el IPCC.
5. Consultar con el Comité de Reglas y Procedimientos para garantizar que las recomendaciones están acordes con los Reglamentos y el Acuerdo para la Creación del IAI.
6. La CoP deberá determinar el cronograma para este procedimiento. Se presentan dos opciones en el Anexo C.
7. La Comisión de Selección

Ideas para el Procedimiento de Búsqueda

1. La Comisión de Selección estará compuesta por el Consejo Ejecutivo y otros países miembros de la CoP interesados.
2. La Comisión de Selección será responsable de ejecutar el procedimiento aceptado y puede elegir un presidente entre sus miembros
3. La evaluación de las nominaciones debería incluir el SAC, el SPAC y la Dirección Ejecutiva.
4. Existe una clara necesidad de desarrollar un proceso de nominaciones más ágil – en la actualidad los nombres son presentados por los Miembros sin una estrategia de publicidad consistente - Eric Gagne se ofreció a investigar el proceso de nominaciones del IPCC como un modelo potencial.
5. Existe la necesidad de desarrollar un enfoque universal para la difusión del aviso a fin de asegurar que el IAI reciba nominaciones de los mejores candidatos, independientemente de su país de origen – Debería ser un llamado abierto realizado por la Comisión de Selección – Puede aplicar cualquier persona de cualquier lugar?
6. Un llamado abierto incrementaría la transparencia del IAI – que desafortunadamente ha sido mencionado como una crítica en el pasado.

Ideas iniciales para la elegibilidad del Director Ejecutivo y término de su mandato

La redacción del Artículo VIII (6) – puede llevar a diferentes interpretaciones. Es fundamental para el funcionamiento del IAI que desaparezca esa potencial ambigüedad. Se sugirió que el CE haga una recomendación a la CoP en Santiago para definir claramente el término del mandato del Director y proporcionar una guía clara sobre la elegibilidad de los potenciales candidatos

Una cuestión que debe tratarse es si un Director Ejecutivo anterior que ejerció su cargo por el plazo máximo acordado, es elegible para nominarse por un plazo adicional, mediante una competencia abierta. Ver el Anexo A por un punto de vista sobre esta regla.

Es imperativo que el IAI decida qué período de servicio se adapta mejor a sus miembros y el personal. El CE necesita comprender los plazos de los programas científicos y los ciclos de financiamiento de las diferentes fuentes que sostienen las actividades del IAI. Esta información ayudará a desarrollar un marco temporal lógico para el servicio del Director de manera tal que no haya interrupciones en la mitad del ciclo de financiamiento, que, dependiendo de la fuente, puede o no comprometer la recepción de los fondos (ej., la fuente de financiamiento hace el aporte a la institución independientemente de la persona a cargo? O depende de la reputación de la persona responsable de los fondos?).

Como referencia, sería útil investigar el período de servicio utilizado por otras organizaciones para el Director y otro personal ejecutivo. Se presentan a continuación algunos ejemplos.

- Cuerpos legislativos de la ONU: tienen un límite de 5+5 para los directores.
- La FAO en 2002 adoptó un plazo de 6+4 para el Director General y fue renovado por un tercer término.
- En la mayoría de las organizaciones de la ONU los límites de servicio oscilan entre los 4 y 6 años. La duración de los plazos subsiguientes es en general el mismo que el inicial para los Directores de programas de la ONU.
- En los reglamentos de la OMM hay tres períodos. En FAO, IAEA y ILO, los directores ejecutivos han sido renovados por un tercer término.
- La red CG tiene un límite de 4+4, pero también tiene un sistema de subdirectores muy sólido que ha permitido a las equipos ejecutivos continuar por 16 años y más.

Anexo A – Aporte de Diego Malpede

El Sr. Diego Malpede es un abogado especializado en Derecho Internacional y en el pasado fue miembro del Comité Permanente de Reglas y Procedimientos.

El Acuerdo para la Creación del IAI en su Artículo VIII establece que el Director Ejecutivo puede permanecer en su cargo por un período de tres años renovable por un único período (6). En el caso del Director Ejecutivo Actual, se decidió hacer una extensión por otros seis años, bajo circunstancias especiales. No parece razonable extenderlo por otro período, en ausencia de cualquier otra nueva circunstancia que pueda requerir un acuerdo adicional o una extensión.

Las estipulaciones del Acuerdo son muy claras. Las reglas aplicables para la interpretación de tratados bajo la Convención de Viena sobre la Ley de Tratados, que establece que:

Interpretación de Tratados:

3.1. Un tratado deberá interpretarse de buena fe conforme al sentido corriente que haya de atribuirse a los términos del tratado en el contexto de éstos y teniendo en cuenta su objeto y fin.

3.2. Para los efectos de la interpretación de un tratado, el contexto comprenderá, además del texto, incluidos su preámbulo y anexos:

- a) Todo acuerdo que se refiera al tratado y haya sido concertado entre todas las partes con motivo de la celebración del tratado;
- b) Todo instrumento formulado por una o más partes con motivo de la celebración del tratado y aceptado por las demás como instrumento referente al tratado.

3.3 Juntamente con el contexto, habrá de tenerse en cuenta:

- a) Todo acuerdo ulterior entre las partes acerca de la interpretación del tratado o de la aplicación de sus disposiciones;
- b) Toda práctica ulteriormente seguida en la aplicación del tratado por la cual conste el acuerdo de las partes acerca de la interpretación del tratado;
- c) Toda norma pertinente de derecho internacional aplicable en las relaciones entre las partes.

4. Se dará a un término un sentido especial si consta que tal fue la intención de las partes

Las estipulaciones del Acuerdo para la Creación del IAI son muy claras y ya hubo un acuerdo de la CoP para el Director actual y el plazo de dicha extensión finaliza en 2016.

No cabe otra extensión, salvo que haya un acuerdo general de la COP declarando que hay circunstancias especiales para dicha extensión.

Anexo B – Anuncio de vacante y sugeridas para el Director Ejecutivo del IAI

1 Contexto institucional

El Instituto Interamericano para la Investigación del Cambio Global (IAI) es una organización creada en 1992, en virtud de un tratado intergubernamental. El IAI tiene 19 países miembros, comprometidos con la misión de desarrollar las capacidades de entender los impactos integrados de los cambios globales pasados, presentes y futuros que tienen lugar en los ambientes continentales y regionales de las Américas, al tiempo que promueven acciones cooperativas y basadas en buena información en todos los niveles.

Reconociendo la necesidad de entender mejor los procesos naturales y sociales que rigen los cambios ambientales de gran escala, el IAI impulsa relaciones interactivas entre científicos y tomadores de decisiones. El objetivo del IAI es aumentar la capacidad científica de la región y proporcionar información útil y oportuna a los encargados de formular políticas. Su principal meta es promover investigaciones científicas que trasciendan el alcance de los programas nacionales mediante estudios comparativos dirigidos a abordar temas de importancia para la región en su totalidad. El IAI se rige por principios de excelencia científica, cooperación internacional y el intercambio libre de información científica en temas de cambio ambiental global.

Para mayor información visite: www.iai.int

2 El Perfil

El Director Ejecutivo es responsable de la planificación política y financiera del Instituto, y del diseño y puesta en marcha de estrategias de obtención de fondos. A su vez, tiene la responsabilidad de implementar las políticas y elementos que surjan del plan de trabajo anual y su presupuesto, aprobados por la Conferencia de las Partes (CoP). Trabaja en conjunto con el Director de Enlace entre Ciencia y Políticas y el Director Científico en la planificación de las actividades. Promueve y representa al IAI y procura la participación continua de los países miembros en las reuniones y actividades del Instituto y promueve el cumplimiento de sus compromisos económicos. El Director Ejecutivo está a cargo de la Dirección Ejecutiva, ubicada en el Laboratorio Tecnológico del Uruguay (LATU) sito en Montevideo, Uruguay, y de su personal e instalaciones.

El Director Ejecutivo del IAI es electo por una mayoría de 2/3 de la Conferencia de las Partes (COP), el principal órgano encargado de formular las políticas del Instituto.

Lugar de trabajo: Montevideo, República Oriental del Uruguay.

Tipo de cargo: El Director Ejecutivo será contratado por un período de tres años, que podrá renovarse sólo una vez, sujeto a la aprobación de la evaluación anual de desempeño

que estará a cargo de la Conferencia de las Partes. Se ofrece un paquete total de compensaciones, según estándares internacionales. El Gobierno de Uruguay dará al Director Ejecutivo estatus diplomático, por su carácter de representante de una organización internacional. Por su condición de diplomático, el Director Ejecutivo no podrá ser ciudadano o residente permanente de Uruguay.

3 Deberes principales

Según la Artículo VIII, párrafo 5) del Acuerdo para la creación del IAI, el Director Ejecutivo deberá:

- a. Preparar y presentar ante la Conferencia de las Partes a través del Consejo Ejecutivo, el plan a largo plazo y las políticas financieras propuestos y el programa y presupuesto anuales del Instituto, incluidas las asignaciones de fondos para la Dirección Ejecutiva y los Centros de Investigación del Instituto, que se actualizarán en forma anual;
- b. Implementar las políticas financieras y el programa y presupuesto anuales aprobados por la Conferencia de las Partes, llevar registros pormenorizados de todos los ingresos y gastos del Instituto, y asignar fondos autorizados a la administración del Instituto;
- c. Ser responsable del funcionamiento cotidiano del programa del Instituto y de la implementación de las políticas aprobadas por la Conferencia de las Partes, de conformidad con las directivas del Consejo Ejecutivo, y cooperar con éste a dichos fines;
- d. Actuar como Secretario de la Conferencia de las Partes, del Consejo Ejecutivo y del Comité Asesor Científico, y como tal participar de derecho en las reuniones de los órganos del Instituto;
- e. Promover y representar los intereses del Instituto;
- f. Transmitir a la Conferencia de las Partes los ofrecimientos para ser sede de los Centros de Investigación del Instituto, según las propuestas que se reciban conforme al Artículo IX;
- g. Extender invitaciones para asociarse al Instituto una vez aprobadas por la Conferencia de las Partes y subscribir en cada caso con quienes acepten asociarse el Acuerdo de Asociación correspondiente;
- h. Presentar anualmente a la Conferencia de las Partes, por intermedio del Consejo Ejecutivo, los registros contables auditados;
- i. Desempeñar cualquier otra función que le encomiende la Conferencia de las Partes o el Consejo Ejecutivo.

4 **Requisitos para el cargo**

- Experiencia profesional con un mínimo de 5-10 años en la gestión y administración de asignación de subsidios para la investigación científica y la evaluación por pares;
- Conocimiento de América Latina y el Caribe y las organizaciones relacionadas de la región;
- Capacidad para trabajar y comunicarse de forma efectiva con las comunidades científicas, de tomadores de decisiones y auspiciantes/donantes;
- Capacidad de liderazgo comprobable;
- Capacidad comprobable y experiencia en relaciones interpersonales y comunicación intervinientes en un equipo multicultural; y
- Dominio oral y escrito de inglés y español o portugués.

5 **Capacidades a ser evaluadas**

- Integridad y ética
- Valoración de la diversidad
- Compromiso institucional
- Liderazgo y efectividad
- Manejo de conflictos y negociación
- Trabajo en equipo
- Innovación y Promoción de nuevos enfoques programáticos
- Establecimiento de alianzas y asociaciones estratégicas
- Iniciativa y dinamismo
- Facilidad para establecer redes con diversas contrapartes.

Anexo C – Cronograma propuesto para el proceso de selección del Director

Opción 1:

- Diseminación por correo electrónico: 20 de junio – 31 de julio
- Llamado abierto: 1 de julio – 15th de agosto
- Evaluación: 16 agosto – 15 septiembre
- Entrevistas (en persona o via skype) 16 septiembre – 14 octubre
- Presentación de resultados.

Opción 2:

- Publicación del anuncio - usando como base el llamado original – 20 de junio hasta el 15 de julio;
- Diseminación entre miembros de la CoP y redes: 30 de julio – 30 de agosto;
- Aceptación de postulaciones: 1 de septiembre – 31 de diciembre;
- Evaluación: 16 de enero hasta el 10 de febrero;
- Entrevistas (via skype) 20 de febrero – 20 de marzo;
- Entrevistas (en-persona – Montevideo) para que los candidatos conozcan las instalaciones – una semana en abril o mayo; y
- Presentación de resultados en la CoP en mayo-junio;
- El nuevo Director tomará el cargo lo antes posible, con una superposición de 3 meses con el Director actual.