

Actualización del Reglamento de Personal: Documento N°6. Comentarios de los Estados Miembros a la propuesta actualizada del Reglamento de Personal

Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA)
Junio, 2024

**RESPUESTA A LOS COMENTARIOS A LA SECRETARIA DE AGRICULTURA Y
DESARROLLO RURAL DE MÉXICO SOBRE LA PROPUESTA DE ACTUALIZACIÓN
DEL REGLAMENTO DE PERSONAL DEL IICA**

Punto 1

- En el cuerpo de documento es recurrente la expresión “a discreción del o la Directora (a) General”, específicamente en lo que se refiere a nombramientos y/o asignación de contratos del personal, lo cual para efectos de transparencia puede resultar contradictorio, toda vez que siendo obligación de los organismos garantes dar publicidad a las deliberaciones y actos relacionados con sus atribuciones, así como dar acceso a la información que generen, esta expresión podría ser sustituida.

Respuesta:

Estamos completamente de acuerdo en la importancia de garantizar la transparencia en los procesos de contratación de personal; al respecto aclaramos que en la propuesta de Reglamento de Personal, el uso de la expresión: “**a discreción del o la Directora/a General**” específicamente en lo referente a nombramiento o asignación de contratos del personal, se aplica única y exclusivamente para la contratación y remoción del Personal Internacional en **Cargos de Confianza**, tal como está establecido en el Reglamento de Personal vigente.

En la siguiente tabla se muestra el detalle:

REGLAMENTO DE PERSONAL VIGENTE		REGLAMENTO DE PERSONAL PROPUESTO	
Artículo	Contenido	Artículo	Contenido
1.5.1 c	<u>De Confianza</u> : Personas nombradas y removidas a <u>discreción del Director General</u> , para ocupar los cargos definidos como de confianza en el Artículo 37 de este Reglamento. Tales nombramientos no se extenderán más allá del período de funciones del Director General y están sujetos a terminación inmediata en cualquier momento sin derecho a indemnización.	1.3.2.2	El PPI con un Contrato <u>de Confianza</u> , es nombrado a <u>discreción del/la DG</u> y su contrato no se extenderá más allá del período de funciones de/la DG.
1.7.1. e	Todos los nombramientos <u>en cargos de confianza</u> pueden ser terminados a <u>discreción del Director General</u> .	1.3.2.4	Todos los nombramientos en <u>cargos de confianza</u> pueden ser terminados en cualquier momento a <u>discreción del/la DG</u> y no tendrá derecho alguno a indemnización en relación con tal remoción.

Punto 2

- Se considera necesario abundar con más profundidad respecto de los requisitos de nivel académico, competencias laborales y experiencia profesional, de tal manera que exista claridad en cuanto a los perfiles de los candidatos a ocupar cada uno de los puestos. No detallar estos aspectos, también puede restar transparencia en los procesos de reclutamiento y selección de personal, transgrediendo los principios del Instituto.

Respuesta:

Estamos de acuerdo en la importancia de que los perfiles de puestos deben estar claros antes de iniciar los procesos de reclutamiento y selección; por lo que para reforzar este tema y en seguimiento a su comentario agregaremos en el Artículo 2.1.4 el texto subrayando:

2.1.4 Las personas que sean contratadas deben demostrar un nivel de competencia, eficiencia, y integridad acorde con el nivel de los cargos que van a desempeñar; de conformidad con los Estándares de Clasificación establecidos por el/la DG de acuerdo con el artículo 12 del RDG.

Adicionalmente, los siguientes artículos son claros en cuanto a la obligatoriedad de evaluar a las personas postulantes en función de los requisitos de los cargos:

2.3.1 Para la evaluación de las personas postulantes a los cargos vacantes se conformarán Comités de Selección integrados por personal del Instituto según las competencias a evaluar en cada categoría de puesto.

2.3.2 La selección o ascenso deberá hacerse sin ninguna discriminación en cuanto a raza, credo, sexo, u otras categorías personales que no sean esenciales para el desempeño de las funciones del cargo. Cualquier tipo de discriminación basada en esas categorías está prohibido en el Instituto. Los criterios de competencia, experiencia técnica, eficiencia y probidad serán los únicos a tomar en cuenta, además de la necesidad de seleccionar al personal con miras a una representación geográfica lo más amplia posible entre las personas con nacionalidad de los Estados Miembros, con excepción de casos especiales en que la naturaleza del servicio hiciere necesario nombrar nacionales de otros Estados.

El procedimiento operativo del proceso incluyendo la elaboración de los perfiles de cargo quedará claramente establecido en el Manual de Personal, el cual también se está actualizando a la luz de la propuesta de Reglamento de Personal.

Punto 3

- La facultad del (la) Director (a) General para el establecimiento de los lineamientos del proceso de contratación de personal debería ser compartida con los Comités de Selección, de tal manera que se garantice la imparcialidad en dicho proceso.

Respuesta:

Tomando en cuenta su comentario, se propone modificar el artículo 2.3.1 agregando el siguiente texto subrayado:

“Para la evaluación de las personas postulantes a los cargos vacantes se conformarán Comités de selección integrados por personal del Instituto según las competencias a evaluar en cada categoría de puesto. Dichos Comités, deberán garantizar en todo momento la imparcialidad y transparencia del proceso de selección.”

Punto 4

- Es importante que además de que el personal firme la *Declaración de Lealtad*, también se suscriban documentos para la confidencialidad de la información, conflictos de intereses y/o las normas de comportamiento (códigos de conducta), de tal manera que se documente personalmente esta obligación en los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal.

Respuesta:

En relación con su recomendación de que el personal suscriba documentos de confidencialidad de la información, conflictos de intereses y /o normas de conducta adicionales a la ya establecida Declaración de lealtad; consideramos que, si bien es cierto, todos estos temas son tratados por separado en diferentes artículos dentro del capítulo 3 del Reglamento de Personal, es importante modificar el artículo 2.7 sobre la Declaración de Lealtad incluyendo un artículo en donde se indique que los contratos de trabajo deben incluir cláusulas específicas sobre los temas mencionados anteriormente.

Propuesta

1. Modificar el título del artículo 2.7 Declaración de lealtad por: Declaración de lealtad y otros documentos referentes a las obligaciones del personal con el Instituto.
2. Incluir un artículo 2.7.2 que indique:

Los contratos de trabajo firmados entre el personal y el IICA, deberán incluir cláusulas de protección para el instituto, donde se especifiquen las obligaciones de confidencialidad de la información, conflictos de intereses, normas de conducta y cualquier otra que se considere necesaria para tal fin.

Punto 5

- En la parte de Propiedad Intelectual sería importante fundamentarlo en la normatividad aplicable en la materia emitida por el OMPI.

Respuesta:

Tomando en cuenta su comentario, se propone modificar el artículo 3.5 como sigue:

3.5.1 Todos los derechos, inclusive los de publicación, de autor y de patente de cualquier trabajo que realice el personal como parte de sus tareas oficiales, o cualquier otra persona o entidad por cuenta del Instituto o en colaboración con éste, serán conferidos al IICA o a otra entidad según lo definido en el acuerdo firmado por las partes, tomando en consideración lo que establece la Organización Mundial de la Protección Intelectual (OMPI). La percepción de un pago reconocido al personal por otra entidad, por algún trabajo producido como parte de sus tareas oficiales, estará sujeta a la autorización del/la DG.

-----//-----



AGRICULTURA
SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL



Coordinación General de Asuntos Internacionales
Dirección de Relaciones Internacionales

Nº de Oficio 117.- **0547**2024

Ciudad de México a 14 de mayo de 2024

DR. MANUEL OTERO
DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO INTERAMERICANO
DE COOPERACIÓN PARA LA AGRICULTURA
PRESENTE.

Me permito hacer referencia a lo acordado en la pasada Reunión Ordinaria de la Comisión Consultiva Especial para Asuntos Gerenciales, que tuvo lugar el 09 de mayo del presente año, particularmente en el caso de la presentación de la propuesta de actualización del Reglamento de Personal del Instituto.

Al respecto y derivado del análisis efectuado al citado reglamento, adjunto al presente encontrará algunas propuestas que de considerarlas de utilidad podrían ser tomadas en cuenta para ser incorporadas al mismo.

Sin otro particular, reciba un cordial saludo.

ATENTAMENTE
LA COORDINADORA GENERAL

ING. MARÍA DE LOURDES CRUZ TRINIDAD

C.c.p. DR. VÍCTOR MANUEL VILLALOBOS ARÁMBULA.- SECRETARIO DEL RAMO.- Presente.
DR. DIEGO MONTENEGRO ERNST, Representante del IICA en México.- Presente.-

LCT/FVP





AGRICULTURA

SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL



Coordinación General de Asuntos Internacionales

COMENTARIOS A LA PROPUESTA DE ACTUALIZACIÓN DEL REGLAMENTO DE PERSONAL DEL IICA

Anexo al oficio Núm. 117.-0547-2024

- En el cuerpo de documento es recurrente la expresión “a discreción del o la Directora (a) General”, específicamente en lo que se refiere a nombramientos y/o asignación de contratos del personal, lo cual para efectos de transparencia puede resultar contradictorio, toda vez que siendo obligación de los organismos garantes dar publicidad a las deliberaciones y actos relacionados con sus atribuciones, así como dar acceso a la información que generen, esta expresión podría ser sustituida.
- Se considera necesario abundar con más profundidad respecto de los requisitos de nivel académico, competencias laborales y experiencia profesional, de tal manera que exista claridad en cuanto a los perfiles de los candidatos a ocupar cada uno de los puestos. No detallar estos aspectos, también puede restar transparencia en los procesos de reclutamiento y selección de personal, transgrediendo los principios del Instituto.
- La facultad del (la) Director (a) General para el establecimiento de los lineamientos del proceso de contratación de personal debería ser compartida con los Comités de Selección, de tal manera que se garantice la imparcialidad en dicho proceso.
- Es importante que además de que el personal firme la *Declaración de Lealtad*, también se suscriban documentos para la confidencialidad de la información, conflictos de intereses y/o las normas de comportamiento (códigos de conducta), de tal manera que se documente personalmente esta obligación en los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal.
- En la parte de Propiedad Intelectual sería importante fundamentarlo en la normatividad aplicable en la materia emitida por el OMPI.





SC/DSC-032
20 de mayo, 2024

Ing. María de Lourdes Cruz Trinidad
Coordinadora General de Asuntos Internacionales
Dirección de Relaciones Internacionales de la
Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural de México

Estimada ingeniera Cruz:

En seguimiento a su comunicación N° de Oficio 117-0547-2024 con fecha 14 de mayo del año en curso, me permito agradecer el análisis realizado y las propuestas presentadas para mejorar el Reglamento de Personal actualizado.

Adjunto, compartimos con usted el documento en el cual encontrará la respuesta a sus comentarios y con el objetivo de atender sus inquietudes.

Me despido reiterando el agradecimiento por su interés en la mejora del Instituto.


Braulio C. Heinze
Dirección de Servicios Corporativos

