

CRITERIOS ESPECÍFICOS DE DESEMPEÑO ANUAL PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL DIRECTOR GENERAL

I. RESUMEN

1. La Trigésima Segunda Reunión de la Asamblea de Partes de la ITSO (AP-32), celebrada en octubre de 2008, decidió “[encomendar] a la Comisión Consultiva la tarea de proponer la elaboración de criterios anuales específicos en cuanto a desempeño, en función de los cuales la Comisión de Remuneraciones ha de evaluar el desempeño del Director General, con vistas a la adopción de dichos criterios por la próxima Reunión Ordinaria de la Asamblea de Partes”.
2. Tras la AP-32, celebrada en octubre de 2008, la ITSO analizó las actuales prácticas óptimas y elaboró criterios de desempeño anual para la evaluación del Director General, en preparación para la reunión de marzo de 2009 de la IAC.

II. PRÁCTICAS ÓPTIMAS EN CUANTO A CRITERIOS DE DESEMPEÑO

3. La Trigésima Segunda Reunión de la Asamblea de Partes de la ITSO (AP-32), celebrada en octubre de 2008, decidió “[encomendar] a la Comisión Consultiva la tarea de proponer la elaboración de criterios anuales específicos en cuanto a desempeño, en función de los cuales la Comisión de Remuneraciones ha de evaluar el desempeño del Director General, con vistas a la adopción de dichos criterios por la próxima Reunión Ordinaria de la Asamblea de Partes”.
4. En la Vigésima Séptima Reunión de la Asamblea de Partes, las Partes tomaron nota de que “la ITSO, como la organización intergubernamental continuadora de INTELSAT, debería mantener, donde corresponda, las políticas y los procedimientos de recursos humanos de esta última, incluidos sus beneficios y prácticas de remuneración”.
5. Las políticas y los procedimientos de INTELSAT relacionados con los exámenes del desempeño se guiaban por las prácticas óptimas prevalecientes, que enumeraban directrices específicas para establecer metas y objetivos de desempeño para el Director General.
6. Según las prácticas óptimas, esas metas y esos objetivos de desempeño deben ser justos, objetivos, basados en el comportamiento y realistas, además de ser mensurables, enmarcados en el tiempo y orientados al logro de resultados.
7. La cantidad, calidad y modalidad del desempeño también se deben tomar en cuenta al analizarse parámetros de medición realistas para el desempeño.

8. La evaluación de la cantidad debería tener en cuenta la puntualidad con la cual se han logrado ciertos objetivos, incluida la cuestión de si ello dependía de una fecha límite preestablecida, de un orden de prioridades o de la necesidad de evitar resultados no deseables.
9. La evaluación de la calidad incluiría elementos como los resultados logrados, el nivel de exactitud en el producto del trabajo y el aspecto del producto terminado.
10. La evaluación de la modalidad de desempeño comprendería la consideración de los procedimientos y métodos de trabajo utilizados, los conocimientos específicos requeridos y las características personales manifestadas por el empleado en su comportamiento.

III. CRITERIOS ESPECÍFICOS DE DESEMPEÑO ANUAL PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL DIRECTOR GENERAL

11. De conformidad con las prácticas óptimas descritas *supra*, el Director General propone una serie de metas y objetivos de desempeño, a saber:
 - a. Proteger y promover en forma dinámica el Patrimonio Común de las Partes por todos los medios necesarios.
 - b. Velar por la disponibilidad, para los usuarios amparados en la OCV, de servicios de telecomunicaciones por satélite bajo los términos especificados en el contrato de OCV.
 - c. Promover la imagen de la ITSO entre las organizaciones internacionales, los países miembros, los gobiernos, el sector empresarial y las personas, incluido el mantenimiento de una presencia de alta calidad de la ITSO en Internet.
 - d. Fortalecer la situación financiera de la Organización.
 - e. Manejar eficientemente los recursos humanos utilizados por la Organización, en forma conducente a la generación de productos de alta calidad.
 - f. Mantener una coordinación de alto nivel con Intelsat para lograr una supervisión eficiente del cumplimiento, por ésta, de sus Obligaciones de Servicio Público.
 - g. Organizar reuniones bien documentadas de la Asamblea de Partes y la Comisión Consultiva de la ITSO.

IV. SOLICITUD DE ASESORAMIENTO

12. El Director General solicita el asesoramiento de la Comisión Consultiva acerca de los criterios específicos de desempeño anual propuestos, en función de los cuales el desempeño del Director General será evaluado por la Comisión de Remuneraciones.