

CL 153/3: Ajustes al Programa de trabajo y presupuesto para 2016-17

Nota informativa n.º 5 – Noviembre de 2015

Planificación del personal y flexibilidad en las tasas de vacantes

1. En preparación para la ejecución del Programa de trabajo y presupuesto (PTP) para 2016-17, se está llevando a cabo la planificación del personal de conformidad con las políticas institucionales de recursos humanos, a fin de garantizar que la Organización cuente con las personas adecuadas, con las competencias y los conocimientos especializados adecuados en el lugar adecuado. El proceso de identificación de las aptitudes necesarias y el análisis de las lagunas a ese respecto en la Sede y las oficinas descentralizadas se basan tanto en las prioridades para lograr los objetivos estratégicos de la FAO y hacer frente a los nuevos desafíos —por ejemplo, los Objetivos de Desarrollo Sostenible— como en la orientación proporcionada por los órganos rectores competentes.
2. Como se ha mencionado en la nota informativa n.º 2, en consonancia con la actividad de planificación del personal dirigida por los dos Directores Generales Adjuntos, será preciso preparar nuevas descripciones de los puestos y modificar los perfiles de algunos puestos que están vacantes o lo estarán próximamente. Esta actividad permitirá aumentar la capacidad técnica donde se requiera en la Sede, así como en las oficinas regionales y subregionales donde hay una demanda elevada y una carencia importante o completa de competencias especializadas técnicas de la FAO. Se prestará especial atención a las esferas de trabajo de mayor prioridad, como las estadísticas, el cambio climático y la nutrición.
3. Habida cuenta de ello, y para lograr que esta actividad de planificación del personal sea significativa, se considera esencial mantener un cierto grado de flexibilidad en la tasa de vacantes, en este momento alrededor del 10 % al 15 %, de modo que la ejecución del programa de trabajo pueda adaptarse a las nuevas circunstancias y prioridades de manera dinámica. El hecho de que la tasa actual de vacantes sea más elevada se debe en gran medida al personal —de áreas no técnicas o de apoyo— que está abandonando la Organización en virtud de acuerdos de rescisión de contrato. Gracias a esto, se podrán modificar los perfiles de puestos con funciones administrativas y no técnicas para asignarlos a áreas técnicas como resultado de la búsqueda continua de la eficiencia y el buen uso de los recursos por parte de la Organización.
4. Es importante observar que, al mismo tiempo que se mantiene la flexibilidad en las tasas de vacantes, se está procurando garantizar que se cubran sin demora los puestos esenciales, críticos y sensibles, como los puestos directivos, los de jefes de equipo y los secretarios de comisiones, por ejemplo de los órganos establecidos en virtud de los artículos VI y XIV, entre otros. Esto vale también para la Oficina del Inspector General y la Oficina de Evaluación, donde la tasa de vacantes es prácticamente cero.
5. En el Cuadro 1 se muestran las tasas de vacantes por áreas técnicas y no técnicas en la Sede y las oficinas regionales. Como han señalado recientemente el Auditor Externo y el Comité de Finanzas¹, los procesos de contratación de la FAO han mejorado notablemente, en particular respecto del plazo total de contratación. No obstante, la renovación del personal supone que en cualquier momento hay procesos de contratación en marcha relativos a una serie de puestos. Por tanto, la tasa de vacantes indicada en la última columna de la Tabla 1 brinda la imagen más exacta de la situación predominante por área técnica y no técnica.
6. Por ejemplo, la tasa efectiva de vacantes en las áreas no técnicas de la Sede a cargo del Director General Adjunto (Operaciones) (DDO) se sitúa en un 20 %, es decir, un punto porcentual por encima de la tasa en las áreas técnicas de la Sede a cargo del Director General Adjunto (Coordinador de Recursos Naturales) (DDN) y el Departamento de Desarrollo Económico y Social (ES). Además, en relación con DDN

¹ CL 153/7, "Informe del 160.º período de sesiones del Comité de Finanzas (2-6 de noviembre de 2015)", párr. 23 a).



y ES hay 11 puestos técnicos para los que se están realizando procesos de contratación, en comparación con un solo puesto por lo que hace a DDO, lo cual es acorde con la prioridad otorgada por la Organización a la capacidad técnica en la Sede y, al mismo tiempo, con el mantenimiento de la flexibilidad para modificar los perfiles de puestos de carácter no técnico a fin de asignarlos a áreas prioritarias en el contexto de la actividad de planificación del personal.

7. También merece la pena observar que, cuando hay un puesto vacante, esto no significa que no haya nadie que desempeñe las funciones de ese puesto. De hecho, en la gran mayoría de los casos, se recurre a personal con contratos de corta duración y personal no funcionario para desempeñar las funciones y tareas programadas bajo la supervisión de funcionarios de la FAO. Por ejemplo, a 16 de noviembre había 82 funcionarios profesionales con contratos breves y 311 consultores internacionales trabajando en áreas técnicas de la Sede, en comparación con 89 puestos vacantes, y 23 funcionarios contratados por períodos breves y 100 consultores internacionales en las oficinas regionales, en comparación con 41 puestos vacantes.

8. Además, recurrir a personal contratado por períodos breves para que desempeñe las funciones de los puestos vacantes es beneficioso para la ejecución del programa y la gestión de los recursos humanos a más largo plazo, ya que hace posible la adopción rápida de medidas para que se desempeñen satisfactoriamente las funciones pertinentes, en especial cuando es preciso adaptar el mandato a un entorno en evolución. La participación del personal contratado por períodos breves en la labor de la Organización también sirve para evaluar su desempeño con vistas a su posible inclusión en un grupo de expertos que pueda trabajar para la Organización con contratos a largo plazo en una etapa posterior.

9. Por lo que respecta a los costos para la Organización, por citar un ejemplo, el costo estándar de un P-4 en Roma es de 16 308 USD, mientras que el costo medio de un consultor equivalente estaría entre 7 875 y 9 450 USD en concepto de honorarios. El personal de contratación internacional tiene derecho a una prestación mensual de sustento, en lugar de a dietas (DSA), que va de 100 a 2 500 USD. Por tanto, el costo total de un consultor que desempeñe funciones de categoría P-4 se sitúa entre 7 975 y 11 950 USD. Del mismo modo, el costo estándar de un P-3 en Roma es de 12 976 USD, mientras que el costo medio de un consultor internacional equivalente se sitúa entre 6 400 y 10 375 USD.

Cuadro 1. Tasas de vacantes por áreas técnicas y no técnicas

	Puestos de plantilla en el PTP	Puestos vacantes	Vacantes para las que ha comenzado la selección (de los puestos vacantes)	Tasa de vacantes	Porcentaje de puestos vacantes para los que se está llevando a cabo la selección	Previsión actual de la tasa de vacantes
CÚSPIDE	151	33	4	21 %	3 %	18 %
Directores y cargos de nivel superior	13	0	0	0	0	0
Profesionales	138	33	4	23 %	3 %	20 %
DDN + ES	420	89	11	21 %	3 %	19 %
Directores y cargos de nivel superior	33	7	4	21 %	12 %	9 %
Profesionales	387	82	7	21 %	2 %	19 %
DDO	197	41	1	21 %	1 %	20 %
Directores y cargos de nivel superior	11	0	0	0 %	0 %	0 %
Profesionales	186	41	1	22 %	1 %	22 %
Departamento de Cooperación Técnica	111	31	7	28 %	6 %	22 %
Directores y cargos de nivel superior	13	2	0	15 %	0 %	15 %
Profesionales	98	29	7	30 %	7 %	22 %
TOTAL en la Sede	879	194	23	22 %	3 %	19 %

Directores y cargos de nivel superior	70	9	4	13 %	6 %	7 %
Profesionales	809	185	19	23 %	2 %	20 %
Oficinas regionales y Centro de Servicios Compartidos (Budapest)	189	41	13	22 %	7 %	15 %
Directores y cargos de nivel superior	11	0	0	0 %	0 %	0 %
Profesionales	178	41	13	23 %	7 %	16 %