

C 2021/3 Anexo 10 para la Web:
Metodología y estimaciones con
respecto al incremento de los costos

Metodología y contexto

1. La metodología utilizada para calcular los incrementos de los costos en el PTP para 2022-23 se rige por los criterios anteriormente aprobados por el Comité de Finanzas, el Consejo y la Conferencia. En las estimaciones con respecto a los incrementos se contempla el reajuste de costos de los insumos del Programa ordinario entre los niveles de 2020-21 y 2022-23 para ejecutar el Programa de trabajo, concretamente en las partidas de servicios de personal y de bienes y servicios. Dichas estimaciones se elaboran con periodicidad bienal a partir de los ajustes efectivos de los costos que se registran durante el bienio en curso (*bienalización*), las previsiones de ajustes en los costos unitarios que se harán efectivos en el bienio siguiente (*inflación*) y el coeficiente de descuento por vacantes en los puestos de plantilla.
2. La *bienalización* refleja los efectos financieros en 2022-23 de los ajustes de los gastos de personal que tienen lugar en el bienio 2020-21. Es consecuencia de dos factores:
 - a) la presupuestación insuficiente o excesiva de los costos en el bienio en curso (2020-21), esto es, cuando los gastos de personal efectivos por mes de trabajo varían con respecto a las estimaciones presupuestarias preparadas dos años antes;
 - b) los ajustes de los costos que se han hecho o se harán efectivos en algún momento durante el bienio 2020-21, estén o no presupuestados, que tienen que aplicarse a un período completo de 24 meses en el bienio 2022-23.
3. En cuanto tal, la *bienalización* refleja objetivamente los efectos financieros de los acontecimientos que han tenido lugar o que tendrán lugar previsiblemente antes de la ejecución del presupuesto de 2022-23. La mayoría de los cambios en los gastos de personal aplicados durante el bienio son resultado de las recomendaciones y decisiones de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) y la Asamblea General de las Naciones Unidas, así como de las valoraciones actuariales de las obligaciones relacionadas con el personal. También contribuyen en cierta medida a la *bienalización* las fluctuaciones del dólar estadounidense frente a las monedas locales en las oficinas descentralizadas donde los gastos de personal efectuados en moneda nacional se financian con las cuotas en dólares de los EE.UU.
4. Por lo tanto, las consecuencias financieras de la *bienalización* son fundamentalmente una cuestión de hecho, no de conjeturas o planificación a largo plazo. Las estimaciones relativas a los costos de servicio corriente de las prestaciones después del cese en el servicio se basan en los resultados de la valoración actuarial más reciente de los planes que entrañan obligaciones relativas al personal (el seguro médico después del cese en el servicio, el Plan de prestaciones por rescisión del nombramiento, el Plan de indemnizaciones por cese en el servicio y el Fondo de Reserva del Plan de Indemnizaciones). Cada año se realiza una valoración actuarial.
5. La *inflación* representa la repercusión que tendrán sobre los costos correspondientes al bienio 2022-23 los ajustes que se prevé tendrán lugar en diversos momentos durante el próximo bienio. Las estimaciones con respecto a la inflación de los sueldos, las aportaciones a la Caja de Pensiones y las prestaciones se derivan de los últimos pronósticos externos (índice de precios al consumidor e índice de salarios nominales) de la Economist Intelligence Unit (EIU), los datos publicados por órganos de solvencia reconocida como la CAPI y una verificación independiente.

Estimaciones de los incrementos de los costos

6. Los incrementos de los costos estimados para la consignación neta propuesta para el bienio 2022-23 ascienden en total a 15,5 millones de USD para los servicios de personal. La *bienalización* se estima como un incremento moderado de 1,4 millones de USD y la *inflación*, como un incremento de 14,1 millones de USD.
7. La inflación de los bienes y servicios en total se cifra en 4,6 millones de USD, suponiendo la misma pauta de gastos que en el último bienio. Estos costos pueden ser absorbidos en la consignación neta propuesta mediante los esfuerzos constantes por aumentar todo lo posible la eficiencia y la innovación.

Servicios de personal

8. Los servicios de personal comprenden todos los costos relativos al personal, incluidos sueldos, aportaciones a la Caja de Pensiones, prestaciones familiares, seguridad social y otros derechos relacionados con el personal, así como prestaciones después del cese en el servicio tanto para el personal profesional como de servicios generales. Los cambios en los costos de servicios de personal derivan de decisiones referentes al sistema común de las Naciones Unidas, según han sido revisadas y determinadas por la CAPI y la Asamblea General de las Naciones Unidas, de una verificación independiente y de otros factores externos, tales como los tipos de cambio de mercado vigentes. Este último elemento es importante para la estimación de la cuota en dólares de los EE.UU. de los gastos de personal en las oficinas descentralizadas donde la moneda local fluctúa con respecto al USD.

Servicios de personal: factores de bienalización

9. La *bienalización*, estimada en 1,4 millones de USD para el costo de los servicios de personal, se puede desglosar en los siguientes elementos:

- a) el aumento menor de lo presupuestado en la remuneración neta del personal profesional de la Sede y en las oficinas descentralizadas, en este último caso debido a la revalorización del dólar estadounidense y al aplazamiento de las encuestas entre ciudades (costo de la vida) debido a la pandemia de la enfermedad por coronavirus (COVID-19), permitieron ahorrar 0,3 millones de USD del total correspondiente a las remuneraciones netas;
- b) el aumento del costo del Plan básico de seguro médico, atribuible principalmente al cambio en la fórmula de la prima y a la revalorización del dólar estadounidense, que dará lugar a un incremento de 1,5 millones de USD en el bienio 2022-23;
- c) el nivel sin cambios de los costos de los derechos de viaje en previsión de que las restricciones para viajar como consecuencia de la pandemia de la COVID-19 se supriman en 2022;
- d) el ahorro de 5.1 millones de USD en otras partidas, principalmente en las prestaciones por contratación y traslado, las prestaciones familiares y el subsidio de alquiler;
- e) El aumento global menor de lo presupuestado de los costos de los servicios corrientes de las prestaciones del personal después del cese en el servicio, según las valoraciones actuariales a fecha de 31 de diciembre de 2019¹, que darán lugar a un incremento de 5,3 millones de USD en el bienio 2022-23.

Servicios de personal: factores de inflación

10. En los costos de servicios de personal se prevé un aumento en razón de la inflación de 14,1 millones de USD, debido principalmente a la aplicación de unas modestas tasas de inflación a la remuneración neta y las pensiones teniendo en cuenta los valores inferiores de las proyecciones del índice de precios al consumidor (IPC) de la EIU, y a la ausencia de incremento en otros componentes de los costos relativos al personal, según se expone a continuación:

- a) un modesto aumento anual del 0,7 % y el 1,1 % aplicado a la remuneración neta del personal profesional en la Sede en 2022 y 2023, teniendo en cuenta los pronósticos de la EIU sobre el IPC en Italia (0,8 % y 1,2 % para 2022 y 2023, respectivamente) y el tiempo que falta para que los resultados de la próxima encuesta sobre el costo de la vida prevista para finales de 2021 estén disponibles, en agosto de 2022;
- b) un modesto aumento anual del 1,3 % y el 1,5 % aplicado a la remuneración neta del personal de servicios generales en la Sede en 2022 y 2023, inferior a los últimos índices de salarios nominales medios de la EIU, situados en un 1,3 % y un 1,8 %, de acuerdo con la metodología vigente para los ajustes provisionales entre encuestas de sueldos exhaustivas (se desconoce la fecha de la próxima encuesta);

¹ FC 180/4.

- c) un modesto aumento inflacionario previsto en la remuneración neta del personal profesional y de servicios generales en las oficinas descentralizadas, teniendo en cuenta factores como la inflación y la evolución reciente de los aumentos. Para el cálculo se siguió el método de aplicar las menores tasas previstas de aumento del IPC en las regiones o los países donde la FAO tiene oficinas de gran tamaño, que van desde el incremento del 1,0 % en las oficinas de la FAO situadas en las regiones de Europa y Asia central hasta el incremento máximo del 4,0 % en las regiones de África y el Cercano Oriente y América Latina y el Caribe. Por ejemplo, en el caso de la región de África se han aplicado unas tasas medias de inflación del 4,0 % para 2022 y 2023, mientras que los pronósticos de la EIU sobre el IPC para Ghana, donde está ubicada una oficina regional de la FAO, son cercanos al 9 % cada uno de esos años. Lo mismo ocurre con la región del Cercano Oriente, donde las proyecciones de las tasas de inflación para Egipto en 2022 y 2023, país donde se encuentra la oficina regional de la FAO, se sitúan en torno al 6 %;
- d) ningún incremento en el Plan básico de seguro médico, teniendo en cuenta los esfuerzos de contención de gastos desplegados continuamente por la Organización y la empresa aseguradora²;
- e) ningún incremento del subsidio de educación, teniendo en cuenta la decisión de la Asamblea General de las Naciones Unidas de aplazar el examen de las recomendaciones de la CAPI sobre la escala móvil de reembolso revisada y la suma fija para gastos de internado y su petición a la CAPI de que presente un examen detallado, teniendo en cuenta una cantidad máxima por hogar³;
- f) no se aplican aumentos en relación con los demás derechos y prestaciones;
- g) no se prevé ningún aumento del costo del servicio corriente de las prestaciones del personal después del cese en el servicio en las valoraciones actuariales futuras. Las estimaciones que figuren en los informes finales sobre las valoraciones actuariales a fecha de 31 de diciembre de 2021 y de 2022 constituirán la base para los gastos del bienio 2022-23. Esta sigue siendo un área de alto riesgo que deberá gestionarse durante la ejecución.

11. Se ha informado a los órganos rectores de la FAO de que los gastos de personal son difíciles de prever a pesar de los sistemas de información perfeccionados utilizados para analizar las pautas de los costos corrientes y cuantificar las tendencias, lo cual ha determinado una variación con respecto a las estimaciones presupuestarias preparadas antes de ejecutar el presupuesto⁴.

12. Por ejemplo, como se ha señalado anteriormente en el punto g), las variaciones actuariales a finales de 2021 y 2022 podrían introducir una variación significativa con respecto a las hipótesis actuales. Del mismo modo, son difíciles de predecir las tasas de inflación y las fluctuaciones de los tipos de cambio relativas a los lugares de destino fuera de la Sede donde los gastos efectuados en moneda local se financian con las cuotas en US. Toda variación debe gestionarse dentro de la consignación presupuestaria para el bienio, lo que exige introducir ajustes en los programas durante el ciclo de ejecución para administrar estos costos no presupuestados, y los ajustes se reflejan en la bialización del bienio siguiente.

Bienes y servicios: desglose de gastos

13. Los *bienes y servicios* incluyen otros recursos humanos no funcionarios (por ejemplo, consultores), viajes, gastos generales de funcionamiento, contratos y otros elementos (por ejemplo, mobiliario y equipo). La estimación de la inflación se sitúa en 4,6 millones de USD, lo cual representa un 1,1 % de incremento en el bienio. Esta cifra es considerablemente menor que los pronósticos de la EIU sobre el IPC mundial (3,4 % y 3,2 % en 2022 y 2023, respectivamente) y para Italia (0,8 % y 1,2 % en 2022 y 2023, respectivamente). Se supone que en 2022-23 la pauta de gasto relativa a los bienes y servicios será similar a la del bienio actual. La inflación estimada en 4,6 millones de USD puede ser absorbida en la consignación neta propuesta mediante los esfuerzos constantes por aumentar todo lo posible la eficiencia y la innovación.

² FC 164/5.

³ A/RES74/255A-B II C; FC 180/8 párrafo 9; CL 163/3-WA2 párrafo 5 f); FC 178/7 párrafo 7-8

⁴ FC 113/10, Tratamiento de la variación de los gastos de personal.

14. La evolución de los incrementos de los costos estimados para 2022-23 se indica, por cada elemento principal, en el *Cuadro 1*.

Cuadro 1: Desglose del total de los aumentos de costos en 2022-23 por elemento de gasto y ubicación (millones de USD)

	Consignación neta propuesta a los costos de 2020-21	Aumentos de los costos: bienalización	Aumentos de los costos: inflación	Total Aumentos de los costos	Incremento porcentual de los costos (bienal)	Consignación neta propuesta a los costos de 2022-23
	a	b	c	d = b+c	e = d,a	f = a+d
Servicios de personal						
Personal profesional						
Remuneración neta en la Sede	219,3	(1,1)	2,5	1,4	0,6%	220,7
Remuneración neta fuera de la Sede	135,1	(1,5)	6,1	4,6	3,4%	139,7
Pensiones	86,4	0,3	1,8	2,1	2,4 %	88,5
Subsidio de educación	29,2	(0,7)	0,0	(0,7)	(2,4 %)	28,5
Derechos de viaje	13,6	0,0	0,0	0,0	(0,1 %)	13,6
Gastos médicos	7,9	3,9	0,0	3,9	48,9%	11,8
Otras prestaciones - Prestaciones familiares - Prestaciones por contratación y traslado - Subsidio de alquiler - Prestación por peligrosidad - Prestación por gastos de representación	47,6	(3,2)	0,0	(3,2)	(6,7 %)	44,4
Total - Personal profesional	539,1	(2,5)	10,5	8,0	1,5 %	547,2
Personal de servicios generales						
Remuneración neta en la Sede	66,8	0,9	1,1	2,0	3,0%	68,9
Remuneración neta fuera de la Sede	42,0	1,6	1,9	3,5	8,3%	45,5
Pensiones	21,4	0,5	0,6	1,1	5,0%	22,5
Gastos médicos	16,2	(2,4)	0,0	(2,4)	(14,8 %)	13,8
Otras prestaciones - Prestaciones familiares - Prestación por peligrosidad	11,7	(1,9)	0,0	(2,0)	(16,7 %)	9,7
Total - Personal de servicios generales	158,2	(1,4)	3,6	2,2	1,4%	160,4
Servicios de personal	697,3	(3,8)	14,1	10,3	1,5 %	707,6
Prestaciones después del cese en el servicio	66,8	5,3	0,0	5,3	7,9%	72,0
Total de los servicios de personal	764,1	1,4	14,1	15,5	2,0%	779,6
Bienes y servicios						
- Consultores - Gastos generales de funcionamiento - Contratos - Viajes - Adquisición de bienes no fungibles - Suministros y materiales						
Total de bienes y servicios	430,1	-	-	0,0	0,0%	430,1
Ingresos totales	(204,1)	-	-	0,0	0,0%	(204,1)
Total general	990,1	1,4	14,1	15,5	1,6%	1 005,6

Coeficiente de descuento por vacantes

15. El coeficiente de descuento por vacantes consiste en una reducción de la partida presupuestaria para cubrir el costo estimado de los puestos de plantilla a fin de tener en cuenta que algunos de ellos estarán vacantes durante algún tiempo como consecuencia de los movimientos de personal. La metodología del coeficiente de descuento por vacantes aprobada por el Consejo en su 107.º período de sesiones, recomendada por el Auditor Externo y refrendada por el Comité de Finanzas para su aplicación a partir del presupuesto de 1996--97, se ha aplicado sistemáticamente desde entonces a todos los presupuestos, esto es:

El coeficiente de descuento por vacantes es un instrumento presupuestario que tiene por objeto reducir la consignación presupuestaria para los puestos de plantilla del Programa ordinario a fin de tener en cuenta los efectos de las vacantes derivadas de las separaciones del servicio y los retrasos habituales en la contratación, incluida la contratación para nuevos puestos, en los sueldos y los gastos comunes de personal. Se considera que un puesto de plantilla del Programa ordinario está vacante cuando no hay ningún titular ni del puesto de plantilla ni de otro puesto que se haya declarado oficialmente que se financiará con cargo al puesto de plantilla establecido.

16. Se hace un seguimiento de los parámetros que determinan el coeficiente de descuento por vacantes y los valores resultantes de cada parámetro se indican en el Programa de trabajo y presupuesto con el fin de obtener los coeficientes de descuento propuestos para cada bienio.

17. De acuerdo con esta metodología, en el presupuesto del programa se han incluido los costos de varios puestos nuevos únicamente para una parte del bienio 2022-23 en los casos en que se prevé que estarán ocupados por un período inferior al bienio completo. La consiguiente reducción de los costos de personal se muestra en el Cuadro 5 del documento C 2021/3.

18. La metodología adoptada para los puestos actuales se basa en tres factores:

- a) las tasas de rotación del personal, calculadas según los ceses en el servicio;
- b) los plazos habituales para la contratación, a fin de reflejar las tasas históricas de rotación y los cambios en la política que puedan afectar a las prácticas actuales de contratación; y
- c) el grado en que se prevén los ceses, de manera que puedan adelantarse las medidas de contratación y reducirse por lo tanto el tiempo real para cubrir las vacantes.

19. De acuerdo con la metodología establecida, se ha aplicado un promedio rotatorio de cinco años, es decir, de 2016 a 2020 inclusive, para calcular las tasas de rotación del personal. Esto arroja una tasa media de rotación del 5,92 por ciento para el personal profesional y del 5,77 por ciento para el de servicios generales. En comparación con el promedio quinquenal de rotación utilizado en el PTP para 2020-21, la tasa de rotación ha descendido ligeramente (un 0,38 %) en el caso del personal profesional y ha aumentado ligeramente (un 1,71 %) en el del personal de servicios generales.

20. Los plazos habituales para la contratación que se aplican son los siguientes: personal profesional, 26 semanas, y personal de servicios generales, 22 semanas. El número de los ceses previsibles se deriva de un estudio de las razones para el cese, cuyos resultados se resumen en el Cuadro 2.

Cuadro 2: Grado en que pueden preverse medidas de contratación

Categorías de ceses en el servicio	Profesionales		Servicios generales	
	Porcentaje de población	N.º de semanas previstas	Porcentaje de población	N.º de semanas previstas
Ceses en el servicio previstos (por ejemplo disposiciones obligatorias)	16	26 o más	9	22 o más
Ceses previstos por un período limitado (por ejemplo renuncias con notificación)	65	10	56	7
Ceses en el servicio imprevistos	19	0	35	0

21. Estos resultados se han aplicado para calcular el coeficiente de descuento por vacantes correspondiente a 2022-23, equivalente al 1,75 % de los costos en relación con la categoría profesional y al 1,78 % en relación con la de servicios generales. En relación con los porcentajes empleados en 2020-21 el coeficiente de descuento por vacantes ha aumentado ligeramente (un 1,52 %) en la categoría profesional y ha disminuido ligeramente (un 1,92 %) en la de servicios generales. Dada la variación general mínima, el nuevo coeficiente de descuento por vacantes tiene una repercusión marginal en los gastos de personal, de 1 millón de USD, cuando se aplica a todos los lugares de destino, a excepción de las oficinas en los países y oficinas de enlace, que están exentas.