

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

Nota informativa n.º 2 – Noviembre de 2015

Capacidad técnica de la Organización

I. Introducción

1. Durante los períodos de sesiones de noviembre de 2015 del Comité del Programa y el Comité de Finanzas, varios Miembros plantearon cuestiones relativas a una posible disminución de la capacidad técnica de la Organización como consecuencia de la transferencia de puestos, personal o ambos de las divisiones técnicas de la Sede a las oficinas descentralizadas o a otras obligaciones de tipo no técnico. Este tema está relacionado con las posibles repercusiones de la política de movilidad, la creación de los equipos de gestión de los programas relativos a los objetivos estratégicos (OE), la descentralización de puestos de la Sede todavía por anunciar y el efecto de las vacantes. La presente nota informativa tiene por objeto asegurar a los Miembros de la FAO que se mantendrá la capacidad técnica de la Organización, proporcionar información detallada sobre los cambios que se han producido o están previstos y explicar por qué la Administración considera que estos cambios son importantes para alcanzar los resultados.
2. Antes de abordar en profundidad estas cuestiones, es importante reconocer que todo el personal técnico, tanto de la Sede como de las oficinas descentralizadas, realiza funciones similares, conforme a la calidad y las normas de trabajo que garantizan las redes técnicas. El personal técnico de las oficinas fuera de Roma trabaja en los productos de conocimiento de la FAO de la misma manera que el personal de la Sede. Por ejemplo, los equipos de economistas y oficiales de seguridad alimentaria de las oficinas regionales elaboran versiones regionales de los informes SOFI¹ y, a partir de este año, de los informes sobre los panoramas regionales de la situación de la agricultura y la seguridad alimentaria. La labor sobre enfermedades transfronterizas de los animales que realizan los funcionarios de las oficinas descentralizadas, por citar otro ejemplo, tiene la misma calidad y pertinencia técnica que la que realiza el personal homólogo de la Sede. De hecho, esta combinación regional/mundial constituye el único medio de garantizar la calidad de las contribuciones de la FAO al conocimiento sobre cuestiones de importancia mundial en las que se deben tener en cuenta los aspectos regionales. En la nota informativa n.º 3 se proporcionan más ejemplos al respecto.
3. Estas competencias especializadas descentralizadas se refuerzan con la contribución del personal de proyectos, que en su gran mayoría está destinado en las oficinas en los países y que también forma parte de las redes técnicas. Hay aproximadamente 260 puestos de personal de proyectos de categoría profesional, además de los 611 puestos de la categoría profesional y categorías superiores de las oficinas descentralizadas presupuestados en el Programa de trabajo y presupuesto (PTP).
4. De igual forma, conviene recordar que la política de movilidad y otros traslados de personal desde y hacia la Sede, o entre otros lugares de destino, guardan relación con las personas, no con los puestos. La movilidad no entraña el traslado de puestos, sino de personas, que a su vez son reemplazadas mediante otras transferencias o mediante anuncios de vacantes. Lo mismo es cierto en el caso de los funcionarios técnicos de la Sede o de las oficinas descentralizadas que son nombrados Representantes de la FAO. Ninguno de estos traslados implica en sí mismo una transferencia de puestos entre lugares de destino.

¹ *El estado de la inseguridad alimentaria en el mundo* (SOFI).



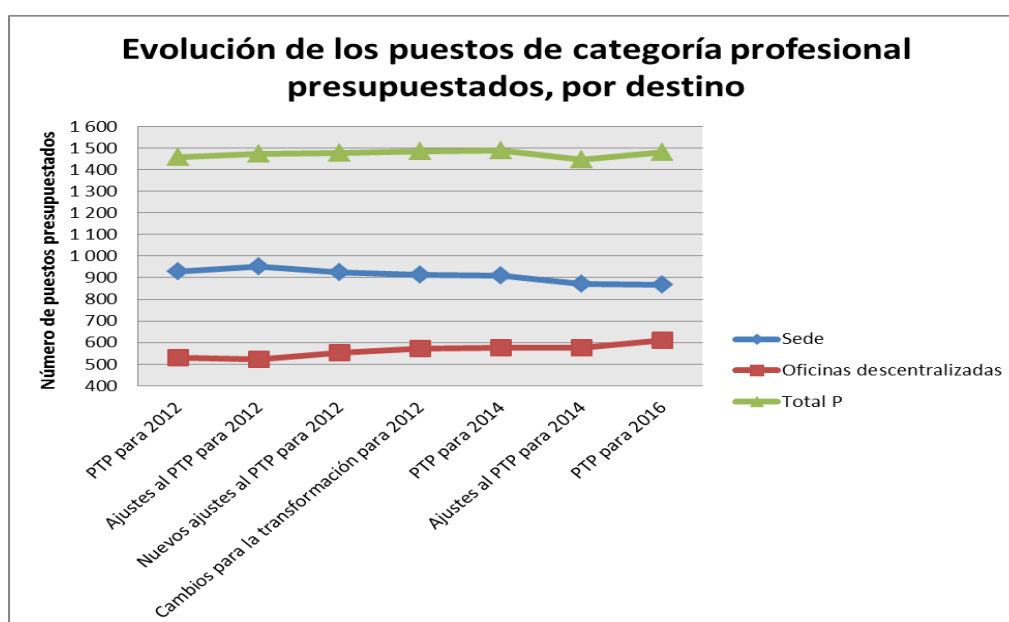
II. Evolución de los puestos en los PTP recientes y ajustes actuales

5. Desde hace algún tiempo, todos los PTP han incluido un cuadro sobre la evolución de los puestos presupuestados por destino y categoría. En los ajustes al PTP para 2016-17 no se prevén cambios respecto del personal profesional y de categorías superiores o del personal de Servicios Generales en la Sede ni en las oficinas descentralizadas (CL 153/3, Cuadro 1). El PTP para 2016-17 (C 2015/3, Cuadro 3) preveía la pérdida de dos funcionarios de categoría profesional en la Sede y la creación de 35 puestos en las oficinas descentralizadas, que se compensaba con la pérdida de 30 funcionarios de Servicios Generales en la Sede y tres en las oficinas descentralizadas (es decir, sin cambios en el número total de puestos). Los dos puestos de categoría profesional que se perdieron en la Sede eran oficiales de estadísticas asignados a las oficinas subregionales de África y el Caribe. Estas modificaciones son acordes con la política general de absorción de los aumentos de los costos a través de la reducción de puestos de Servicios Generales y puestos de categoría profesional no técnicos, al tiempo que se aumenta el número de puestos técnicos en la medida de lo posible.

6. Desde 2002-03 se ha registrado un descenso constante del número total de puestos presupuestados (de 3 268 a 2 945, una disminución de casi el 10 %), con una reducción de los puestos en la Sede (de 1 922 a 1 474, esto es, un 23 % menos) y un aumento de los puestos en las oficinas descentralizadas (de 1 346 a 1 471, o sea, un 9 % más). En este mismo período, el número de puestos de Servicios Generales en la Sede fue disminuyendo de forma paulatina (de 989 a 606), mientras que el número de puestos de Servicios Generales en las oficinas descentralizadas solamente experimentó un ligero descenso (de 897 a 860).

7. En lo que respecta al número de puestos de categoría profesional o categorías superiores presupuestados, en total el número aumentó en un 7 % (de 1 382 a 1 479). Esta categoría creció en un 36 % en las oficinas descentralizadas (de 449 a 611) y se redujo en la Sede en un 7 % (de 933 a 868). Anteriormente, el número de puestos de categoría profesional o categorías superiores en la Sede era más del doble del número en las oficinas descentralizadas; esta proporción fue disminuyendo de forma progresiva con el transcurso del tiempo hasta el PTP para 2016-17, en el que el número en la Sede es un 42 % mayor que en las oficinas descentralizadas.

8. Para el contexto de los cambios examinados en la presente nota informativa, posiblemente resulte más importante el período transcurrido desde la entrada en funciones del actual Director General, de 2012 en adelante. Durante este período, el número total de puestos se redujo en 172 (de 3 117 a 2 945). Este descenso es consecuencia de la supresión de 235 puestos como resultado del proceso de transformación institucional y de la creación de 63 puestos técnicos nuevos, incluidos 15 puestos de Representantes de la FAO, conforme a lo acordado por los órganos rectores.



III. Personal destacado y movilidad

9. La documentación del PTP también indica el número de funcionarios destacados. Actualmente hay 36 funcionarios destacados fuera de la Sede, como se indica en el Cuadro 1 de los ajustes al PTP para 2016-17. De ellos, 12 puestos no tienen carácter técnico y 22 corresponden a oficiales de inversiones. Hay otros nueve funcionarios sujetos a asignaciones de movilidad temporal de dos años o menos que están trabajando fuera de su lugar de destino durante un período de tiempo limitado en ámbitos relacionados directamente con el trabajo de su unidad de origen. Uno de estos funcionarios es el Oficial superior de pesca de la Oficina Subregional para el África Austral (Harare), que está destinado en la oficina en Mozambique para ocuparse de la elaboración de un importante programa de pesca nuevo, al tiempo que continúa prestando apoyo a otros países de la subregión. Otro caso es el de un Oficial de gestión de conocimientos e información de la Oficina Regional para África, que actualmente presta sus servicios en la Sede. Los otros siete son funcionarios de la Sede que trabajan en oficinas descentralizadas, destinados temporalmente a Ghana, Kenya, Pakistán, Panamá, Sudán del Sur, Trinidad y Tabago y Túnez. Se trata de un mecanismo nuevo en fase de prueba; en el caso de Kenya, por ejemplo, un funcionario del equipo de recursos zogenéticos está colaborando durante un cierto tiempo con sus homólogos del África oriental, como parte de una iniciativa más amplia coordinada desde la Sede.

10. En lo que respecta a la movilidad, en 2014 se registraron cinco traslados de funcionarios de la Sede a otros destinos en el marco del programa de movilidad, además de 49 reasignaciones geográficas de personal sobre puestos del PTP al margen de la política de movilidad. De ellos, 16 se trasladaron entre oficinas descentralizadas, 10 se trasladaron de las oficinas descentralizadas a la Sede y 23 se trasladaron fuera de la Sede. Como se ha indicado más arriba, ninguno de esos traslados conllevó transferencias de puestos; solamente de las personas.

11. El programa de movilidad tuvo un éxito notablemente mayor en 2015, con 40 reasignaciones de funcionarios a otros lugares de destino. De ellos, seis se trasladaron entre oficinas descentralizadas, nueve se trasladaron a la Sede y 25 se trasladaron de la Sede a otros lugares de destino. Además, se realizaron otros 24 traslados de personal sobre puestos del PTP al margen del programa de movilidad: 12 entre oficinas descentralizadas, tres a la Sede y nueve fuera de la Sede. El resultado neto de estos traslados en el bienio 2014-15 ha sido la reasignación de 34 personas entre oficinas descentralizadas y el traslado de 22 personas de las oficinas descentralizadas a la Sede y 62 de la Sede a otros lugares de destino. Habida cuenta de que el programa de movilidad se orienta principalmente a solucionar la falta de movimiento del personal de la Sede que ha pasado muchos años en Roma, estos resultados parecen corresponder de forma proporcional a los objetivos acordados de la nueva política, aunque las cifras sean relativamente bajas.

12. Otro aspecto de la movilidad, en su sentido más amplio, y de la capacidad técnica se refiere a los Representantes de la FAO. Se ha producido una renovación significativa de los Representantes de la FAO desde 2012, a fin de mejorar la capacidad técnica y de gestión de las oficinas en los países. Del conjunto actual de Representantes de la FAO, 28 de los nombrados desde 2012 procedían de la Sede, 10 de las oficinas regionales o subregionales, nueve de proyectos de la FAO, uno de una oficina de enlace y uno de una oficina nacional que había ejercido como Asistente del Representante de la FAO. Estos 49 funcionarios representan un volumen de capacidad técnica importante. Además, como se señala en el párrafo 50 del documento CL 153/14, una opción que se podría estudiar en algunos países cuyo programa es relativamente pequeño consiste en “enviar como Representante de la FAO a personal técnico del que ya se disponga que, sin embargo, trabajará principalmente como funcionario técnico, vinculado al equipo multidisciplinario subregional, al tiempo que, con suerte, desarrollará el programa en el país”.

IV. Composición de los equipos encargados de los OE

13. Los mecanismos mejorados de gestión interna establecidos en los ajustes al PTP para 2016-17 (CL 153/3, párrafo 52) incluyen la designación de cinco jefes de programas relativos a los OE, cada uno con un pequeño equipo de gestión. Los jefes, junto con sus equipos, se encargarán de la elaboración conceptual de los programas; la planificación y el diseño, en colaboración con los departamentos

técnicos y las oficinas regionales, para lograr los resultados; la obtención de las aportaciones técnicas necesarias; y el seguimiento de alto nivel de los programas. Los jefes y sus equipos no serán responsables de la ejecución de las actividades previstas; los responsables de la ejecución seguirán siendo los funcionarios designados por los departamentos técnicos y las oficinas descentralizadas. Además, como los jefes de equipo están adscritos al Departamento de Cooperación Técnica, pero con responsabilidades que se refieren principalmente a los aspectos de gestión al margen de la cooperación técnica, podría ser conveniente considerar la posibilidad de ajustar el título del Departamento en el futuro para reflejar esta función adicional.

14. Veintiocho funcionarios de categoría profesional de la Sede han sido adscritos a los equipos de gestión de los programas relativos a los OE. De ellos, nueve trabajaban en puestos relacionados con la gestión o realizaban tareas de planificación, seguimiento y evaluación, incluido uno que ocupa un puesto extrapresupuestario en el equipo del OE 5. Estos nueve funcionarios desempeñarán funciones similares a las que ejercían antes, pero no en su anterior departamento, división u oficina en el país, sino en el marco de los mecanismos de ejecución de los programas relativos a los OE. Otro funcionario de categoría profesional trabajaba como Coordinador del Programa en el Departamento de Desarrollo Económico y Social y ahora será el responsable de los sistemas de información sobre seguridad alimentaria, su esfera de competencias especializadas técnicas, en el equipo del OE 1. Por consiguiente, no se han producido cambios en la capacidad técnica/de generación de conocimientos de las divisiones de origen de estos funcionarios.

15. Otros dos funcionarios, pertenecientes a los equipos del OE 1 y el OE 5, se financian con cargo a recursos extrapresupuestarios y lideraban proyectos muy vinculados con la labor de los OE a los que pertenecen. Uno de ellos continuará ocupándose de la creación de capacidad y las políticas en relación con el derecho a la alimentación y el otro, de la elaboración y aplicación de un conjunto de instrumentos normalizados con el objetivo de proporcionar una “moneda común” para clasificar la gravedad y magnitud de la inseguridad alimentaria. Al igual que en los casos anteriores, no ha habido cambios en la capacidad técnica ya que los dos funcionarios continúan ejerciendo sus funciones en un contexto nuevo.

16. Los 16 funcionarios restantes son especialistas en distintas esferas técnicas y contribuyen con sus competencias especializadas a la labor de los equipos de gestión de los programas relativos a los OE. Casi todos estos funcionarios colaboraban estrechamente con los coordinadores de los OE en el marco de los mecanismos de ejecución establecidos para el bienio 2014-15 y varios habían dirigido uno de los pilares técnicos fundamentales de su OE y continuarán dirigiéndolo dentro del nuevo escenario.

17. En el caso del OE 2, teniendo en cuenta su alcance (“Aumentar y mejorar el suministro de bienes y servicios procedentes de la agricultura, la actividad forestal y la pesca de una manera sostenible”), es necesario mantener una interacción continua con las divisiones técnicas, por lo que el equipo cuenta con miembros procedentes de unidades competentes en la actividad forestal, la pesca, la agricultura y la producción animal. De igual forma, algunos miembros del equipo del OE 3 (“Reducir la pobreza rural”) cuentan con competencias especializadas técnicas en el ámbito de la protección social, la ganadería, la pesca y el empleo rural. El equipo del OE 1 cuenta con un Economista (además de los funcionarios indicados más arriba); el equipo del OE 4, con un Economista comercial y un Oficial de apoyo a las inversiones; y el equipo del OE 5, con un Oficial de recursos naturales y un Oficial de sanidad animal; todos ellos dirigen la labor de los pilares relacionados con sus esferas técnicas respectivas. La labor técnica de la Organización no “pierde” ninguno de estos activos; al contrario, su presencia en los equipos es esencial para velar por la coherencia técnica del trabajo que se organiza ahora a través de un marco de resultados de carácter multidisciplinario.

V. Descentralización adicional prevista

18. Es importante aclarar la naturaleza y el origen de la financiación de todos los puestos de categoría profesional adicionales para los que se ha previsto un nuevo perfil y la transferencia de la Sede a las oficinas descentralizadas. Se crearán 15 puestos nuevos, en las áreas de la nutrición, el cambio climático y las estadísticas. Se destinarán a las oficinas regionales y subregionales que tienen una demanda elevada y una carencia importante o completa de competencias especializadas técnicas

de la FAO. Estas tres esferas son prioritarias para la Organización y son áreas en las que la capacidad nacional requiere un fortalecimiento especial.

19. La financiación de estos puestos nuevos se realiza con arreglo a la política aplicada desde 2012 y que se indica más arriba, consistente en reducir los puestos de Servicios Generales y algunos puestos de categoría profesional en la Sede fuera de las divisiones técnicas con vistas a financiar más puestos técnicos. En este caso, la reasignación de fondos procederá de la supresión de cuatro puestos de categoría profesional de la Oficina de Comunicación Institucional, el Director General Adjunto (Operaciones) y la División de la Conferencia, del Consejo y de Protocolo por cese en el servicio de mutuo acuerdo, la supresión de 16 puestos de Servicios Generales por rescisión por acuerdo mutuo y la decisión de subcontratar los servicios de impresión de la División de la Conferencia, del Consejo y de Protocolo y de algunos servicios de apoyo de tecnología de la información. Habida cuenta de que los costos estándar de los puestos varían según el lugar de destino, estos cambios implicarán una reducción del número de puestos pero no tendrán repercusiones presupuestarias.

VI. Gestión de vacantes

20. Por último, es importante aclarar el proceso que se está siguiendo para cubrir los puestos técnicos vacantes. Aunque las competencias especializadas técnicas tienen la misma importancia que en el pasado, está claro que, para producir los resultados que se esperan, las funciones del personal que sustituye a los funcionarios salientes deben ser distintas de las exigidas a los titulares anteriores en el momento de su contratación, que a menudo se produjo hace 10 o 20 años. La Organización necesita personal con experiencia, capacidades y aptitud para el trabajo interdisciplinario y orientado a los resultados, y con una excelente formación técnica en una disciplina. Aunque ya hace algún tiempo que la Administración ha reconocido este hecho, esta orientación no ha sido suficientemente evidente o no se ha insistido en ella en el grado necesario. Esto, a su vez, ha contribuido en parte al porcentaje de puestos vacantes que existe en la actualidad (véase la nota informativa n.º 5). Hoy en día se están desplegando esfuerzos para rectificar esta situación.

21. Bajo la supervisión de los dos Directores Generales Adjuntos, los departamentos técnicos y las oficinas descentralizadas están colaborando con los equipos encargados de la gestión de los OE y con los responsables de las actividades técnicas de la Organización para determinar qué perfiles técnicos se necesitan a fin de obtener los resultados previstos. Esta tarea forma parte integral del proceso de planificación del trabajo, aunque con la vista puesta también en un plazo más lejano. Ya están preparadas las propuestas de contratación de las oficinas descentralizadas y las unidades técnicas, así como las carencias señaladas por los equipos encargados de la gestión de los OE. Aún no se ha completado la correlación ni se han establecido las prioridades de los puestos respetando la política de mantenimiento del 10-15 % de los puestos de una unidad vacantes (considerando los puestos de Servicios Generales y de categoría profesional de forma conjunta), a fin de permitir el grado de flexibilidad necesario para acomodar los cambios que puedan surgir durante el bienio. Se espera completar este proceso, incluida la publicación de los anuncios de vacantes relativos a todos los puestos a excepción del 10-15 % ya indicado, antes de que finalice el año.