



联合国  
粮食及  
农业组织

Food and Agriculture  
Organization of the  
United Nations

Organisation des Nations  
Unies pour l'alimentation  
et l'agriculture

Продовольственная и  
сельскохозяйственная организация  
Объединенных Наций

Organización de las  
Naciones Unidas para la  
Alimentación y la Agricultura

منظمة  
الغذية والزراعة  
للأمم المتحدة

## COMITÉ DE FINANZAS

**170.º período de sesiones**

**Roma, 21-25 de mayo de 2018**

**Gestión de los recursos humanos**

Las consultas sobre el contenido esencial de este documento deben dirigirse a:

**Sr. Fernando Serván  
Director  
de la Oficina de Recursos Humanos  
Tel.: +39 06570 52299**

*Es posible acceder a este documento utilizando el código de respuesta rápida impreso en esta página. Esta es una iniciativa de la FAO para minimizar su impacto ambiental y promover comunicaciones más verdes. Pueden consultarse más documentos en el sitio [www.fao.org](http://www.fao.org).*



RESUMEN

- Se presentan a título informativo al Comité los principales logros realizados en relación con la gestión de los recursos humanos en la FAO.

ORIENTACIÓN QUE SE SOLICITA DEL COMITÉ DE FINANZAS

- Se invita a los miembros del Comité de Finanzas a tomar nota de los principales logros realizados en relación con la gestión de los recursos humanos.

**Propuesta de asesoramiento**

- **El Comité acogió con agrado los principales logros alcanzados en relación con la gestión de los recursos humanos en la FAO durante el período sobre el que se informa.**

## Principales logros

1. Atendiendo a la petición formulada por los miembros del Comité de Finanzas en sus anteriores períodos de sesiones, la Organización informa por el presente sobre las principales mejoras aportadas en la esfera de las políticas y la gestión de recursos humanos en el último período considerado. En la gestión de los recursos humanos, la FAO sigue respondiendo a una visión basada en cuatro factores de impulso principales: i) la contratación y promoción de empleados del más alto calibre; ii) la alineación de la gestión de los recursos humanos con las necesidades estratégicas y programáticas de la Organización; iii) la reflexión sobre el carácter de la FAO como organismo especializado del sistema de las Naciones Unidas; iv) el aumento de la eficacia de los procesos y procedimientos relacionados con los recursos humanos. En el presente documento se informa sobre los logros alcanzados en función de estos factores de impulso.

### Contratación y promoción de empleados del más alto calibre

#### *a) Contratación de consultores*

2. En agosto de 2017, se presentó una nueva política de contratación y evaluación de consultores ante el Comité de Finanzas, durante su 169.º período de sesiones, documento FC 169/9, titulado “Gestión de recursos humanos”.

3. El proceso de selección revisado exige la publicación de convocatorias de manifestaciones de interés, que abarquen los perfiles o campos de especialización que se necesitan con más frecuencia, a fin de cubrir las listas de consultores a nivel departamental, regional y de equipos estratégicos. La aceptación de los candidatos se realiza en función de su formación académica, conocimientos de idiomas de la FAO y experiencia previa. Posteriormente, un panel entrevistará a los candidatos cualificados y presentará al jefe de la unidad orgánica pertinente un informe por escrito para apoyar a los candidatos que sean idóneos. Los candidatos respaldados mediante este proceso se incluirán en las listas de consultores de la FAO y podrán recibir ofertas de trabajo de la Organización.

4. Gracias a este proceso, las oficinas contratantes pueden contratar directamente candidatos idóneos de las listas de consultores de la FAO, sin la necesidad de adoptar medidas adicionales.

5. En febrero de 2018, se presentaron nuevos ajustes a la selección de consultores en consonancia con las consideraciones del Consejo relativas a la aplicación de un enfoque flexible. En efecto, la aplicación de la política debe considerar la participación de la Organización en una amplia variedad de programas y proyectos que implique la comprensión de distintas realidades laborales con diferentes necesidades y requisitos.

6. Por lo tanto, la Organización ha aplicado un enfoque flexible, en especial respecto de los requisitos lingüísticos y la utilización de asignaciones de breve duración.

7. En concreto, en lo referente a las consultorías financiadas con contribuciones voluntarias, el establecimiento de requisitos mínimos podría ser más flexible, en el momento de tener en cuenta en particular el lugar de destino y las tareas específicas que han de llevarse a cabo. En lo que respecta a los proyectos nacionales, además, se valorará el conocimiento de los idiomas locales.

8. En cuanto al uso de asignaciones de corta duración, con el fin de permitir a la Organización utilizar consultores con mayor flexibilidad a la hora de responder a solicitudes urgentes y actos imprevistos, se introdujo un procedimiento para las asignaciones de hasta 100 días naturales cada 12 meses.

9. Con respecto a la petición del Consejo de la FAO, formulado durante su 158.º período de sesiones, celebrado en diciembre de 2017, de “tener en cuenta la necesidad de lograr un equilibrio geográfico entre los consultores en el proceso de contratación, en consonancia con la distribución geográfica de los funcionarios, con vistas a una ejecución más eficaz de los programas y las actividades, aun manteniendo el mérito como criterio primordial para la contratación”<sup>1</sup>, la Organización informa sobre este tema en un documento independiente relativo al equilibrio geográfico entre los consultores.

---

<sup>1</sup> Informe del Consejo de la FAO, diciembre de 2017, CL 158/REP.

*b) Programa de profesionales asociados*

10. La Organización sigue colaborando con los Estados Miembros mediante el Programa de profesionales asociados para ofrecer una experiencia estructurada de aprendizaje a los ciudadanos de países diferentes a través de la exposición a actividades de cooperación internacional, a la vez que les dota de los medios necesarios para que pongan en práctica su especialización técnica bajo la supervisión de un funcionario experimentado de la FAO. Actualmente participan en el Programa 14 donantes.

11. Durante los primeros seis meses de 2018, se han incorporado a la Organización seis nuevos profesionales asociados. La Organización está en proceso de contratar otros diez profesionales en los próximos meses (financiados por los Países Bajos, Alemania, Suecia y la República Popular China). Asimismo, se ha publicado una nueva convocatoria de propuestas de otros diez profesionales asociados, a raíz del acuerdo alcanzado con el Consejo de Becas de China. Estos trabajos contribuyen a los esfuerzos de rejuvenecimiento de la Organización y proporcionan capacidad técnica moderna adicional en esferas prioritarias fundamentales.

*c) Programa de jóvenes profesionales*

12. El Programa de jóvenes profesionales está estructurado y coordinado a nivel central en el marco de un proceso simplificado de contratación, que permite a la Organización ofrecer a jóvenes profesionales motivados un contrato de plazo fijo de dos años inicialmente y beneficiarse de sus competencias y conocimientos durante dicho periodo. El Programa es un mecanismo activo para contratar profesionales en el nivel inicial (en el grado P-1) que fomenta las solicitudes de profesionales de sexo femenino y de candidatos jóvenes procedentes de países sin representación o insuficientemente representados

13. Con el aumento de su magnitud y al abandonar los funcionarios superiores la Organización, el programa puede ayudar a la FAO a rejuvenecer su plantilla gracias al establecimiento de una cartera de jóvenes profesionales competentes aptos para su contratación ininterrumpida en un futuro. Otra finalidad del Programa es ayudar a la Organización a obtener un mayor equilibrio de género y geográfico entre su personal profesional.

14. Al 1 de abril de 2018, la Organización emplea a 23 funcionarios profesionales subalternos. De estos, 14 son profesionales de sexo femenino y 11 procedentes de países sin representación o insuficientemente representados.

15. Con el objetivo de armonizar la contratación de funcionarios profesionales subalternos con las necesidades de la Organización, se publicó una convocatoria de manifestaciones de interés para estos puestos en abril de 2018. La finalidad de la convocatoria es cubrir la lista del Programa con candidatos cualificados para puestos de funcionarios profesionales subalternos (en el grado P-1) en las siguientes esferas prioritarias:

- Agroecología
- Resistencia a los antimicrobianos
- Cambio climático
- Seguridad alimentaria y nutrición
- Una salud

16. Asimismo, la Organización introdujo la utilización de entrevistas asincrónicas en vídeo a través de una plataforma en línea como evaluación preliminar de los candidatos. Debido al elevado número de candidatos, las entrevistas en vídeo pueden garantizar la coherencia, la equidad y la transparencia en la selección de funcionarios profesionales subalternos, y representan una solución de menor costo en términos de recursos y tiempo relativos al proceso, lo que permite a la Organización buscar y seleccionar a los candidatos más cualificados.

*d) Contratación de funcionarios profesionales con contratos breves*

17. La Organización depende de los puestos de categoría profesional de breve duración para atender las necesidades urgentes de los períodos de mayor volumen de trabajo, las bajas de personal de plantilla y esferas que requieren perfiles profesionales específicos para períodos cortos. Con miras a

asegurar la coherencia, la equidad y la transparencia en la selección de funcionarios profesionales con contratos breves, en marzo de 2018 la Organización introdujo procedimientos de selección más uniformes y estrictos para garantizar que los procesos fueran competitivos y estuvieran basados en el mérito. Los cambios tienen asimismo por objeto intensificar la búsqueda de profesionales de todo el mundo y aumentar la diversidad y la calidad del personal contratado.

18. El proceso revisado de selección requiere la publicación de un anuncio de vacante y la identificación de un mínimo de cinco candidatos que serán entrevistados. Antes de comenzar el proceso de entrevistas, se realiza la aceptación de los candidatos en función de su formación académica, conocimientos de idiomas de la FAO y experiencia previa. Posteriormente, los candidatos cualificados son entrevistados por un comité integrado por profesionales de la esfera especializada y un Oficial de recursos humanos. Los candidatos respaldados mediante este proceso se incluirán en la lista de personal profesional con contratos de breve duración de la FAO, y las oficinas contratantes pueden contratar directamente candidatos idóneos de la lista, sin la necesidad de adoptar medidas adicionales.

*e) Contratación de personal de servicios generales*

19. La Organización sigue empleando un nuevo enfoque para la contratación del personal de servicios generales de la Organización, que se considera el método más innovador y con mayor visión de futuro en todo el sistema de las Naciones Unidas, por cuanto elimina el modelo cerrado anterior en el que toda la contratación del personal de servicios generales se realizaba con candidatos internos y sin posibilidad alguna de que se presenten candidatos externos. A partir de 2015, la contratación de los puestos de servicios generales en la Sede y las oficinas regionales se lleva a cabo mediante el uso de convocatorias mundiales. Esto permite a la FAO contratar a los mejores candidatos posibles con orígenes diversos en un mercado de ámbito global, que reúnan las cualidades idóneas para trabajar en una organización internacional del sistema de las Naciones Unidas como la FAO.

20. El Cuadro 1 presenta el porcentaje de solicitudes externas presentadas a las convocatorias mundiales para puestos en la Sede, así como el porcentaje de candidatos que figuran en la lista de servicios generales. Cabe señalar que los candidatos externos representan un promedio del 48% de todos de la lista de servicios generales.

***Cuadro 1. Tendencias de candidatos externos para la convocatoria mundial para puestos en la Sede***

	% candidatos externos a la convocatoria mundial	% candidatos externos en la lista de servicios generales
2016	< 82 %	47 %
2017	< 89 %	54 %
2018	61 %	42 %

21. Los procedimientos revisados no solo han permitido aumentar la rapidez del proceso de selección y reducir considerablemente el período de contratación, sino que también han aportado una mayor transparencia y competencia, lo que ha favorecido la diversidad y el nombramiento de candidatos altamente cualificados.

*f) Profesionales de contratación nacional*

22. En abril de 2018, se llevó a cabo un proceso revisado para la selección de profesionales de contratación nacional (PCN), con el objetivo de garantizar que dicho proceso fuera competitivo y transparente y estuviera basado en el mérito y con el fin de comenzar a utilizar una nueva plataforma de contratación (Taleo).

23. Asimismo, se introdujeron otras mejoras en las asignaciones como Asistentes de los Representantes de la FAO en las oficinas nacionales, limitando la duración a un máximo de cinco años.

24. La Organización está aprovechando los conocimientos y la experiencia de los Asistentes de los Representantes de la FAO y, como resultado, se ha nombrado a algunos de ellos Representantes de la FAO (FAOR) en otros países, lo que permite el uso de estos conocimientos técnicos en favor de

otros países y proporciona los medios para apoyar la cooperación Sur-Sur. Este enfoque diseña una carrera para los PCN que hayan demostrado un alto nivel de desempeño y una profunda comprensión de labor de la Organización.

**Cuadro 2. Número de PCN nombrados como FAOR por región**

	África	Asia y el Pacífico	Europa y Asia central	América Latina y el Caribe	Cercano Oriente y África del Norte
Número de antiguos PCN nombrados como FAOR	4	0	1	1	0

*g) Suscriptores nacionales de Acuerdos de servicios personales (ASP) y personal nacional de proyectos (PNP)*

25. A fin de asegurar una aplicación más coherente y estricta de la política de empleo de los ASP y el PNP, según lo recomendado por varias auditorías internas en el ámbito nacional, se publicó una versión actualizada de las directrices conexas a principios de 2018. La política revisada señala la necesidad de aplicar un proceso competitivo y transparente y de documentar los procesos de selección de forma transparente.

26. La publicación de la política revisada se realiza junto con la de materiales de capacitación específicos y cursos en línea en inglés, francés y español, con la finalidad de respaldar la aplicación gradual en las oficinas nacionales.

27. Al igual que en otros procesos de selección de la Organización, la plataforma de selección ahora se está utilizando para estos anuncios de vacantes, lo que permite a todas las oficinas nacionales gestionar sus procesos de selección de manera autónoma y en una plataforma fiable.

*h) ASP para servicios editoriales*

28. Se publicaron directrices específicas para el empleo de suscriptores de Acuerdos de servicios personales para servicios editoriales. El uso de esta categoría contractual no se documentó de forma adecuada, y las nuevas directrices garantizan una participación uniforme y transparente de los individuos contratados con arreglo a esta categoría. En las nuevas directrices, publicadas en marzo de 2018, se identifican las seis esferas de trabajo comprendidas en la asignación genérica de ASP para servicios editoriales (redacción técnica, corrección de pruebas, diseño gráfico, etc.), y, en cada caso, se aplican requisitos mínimos y resultados específicos.

29. Asimismo, a política revisada destaca la necesidad de llevar a cabo un procedimiento de selección competitivo y transparente, validado por la Oficina de Comunicación Institucional, como sector encargado de los servicios editoriales.

*i) Rejuvenecimiento de la fuerza de trabajo*

30. La Organización se compromete a garantizar la contratación de nuevos talentos y la aplicación de una planificación de sucesión.

31. Como se ha mencionado anteriormente, se están adoptando medidas para garantizar la contratación de candidatos de alto nivel con grandes posibilidades de acceder a puestos de funcionarios profesionales subalternos y profesionales asociados. Se requieren esfuerzos adicionales para asegurar un alto nivel de retención de estos profesionales, que se consideran satisfactorios sobre la base de sus evaluaciones del rendimiento.

32. Además de los funcionarios profesionales subalternos, la Organización recurrirá cuando sea necesario a personal profesional cualificado de categoría P-1, de la lista de profesionales, a fin de que se incorpore a los departamentos y a oficinas regionales en distintas esferas técnicas. Estos nuevos jóvenes profesionales contribuyen al rejuvenecimiento de la plantilla y a la renovación de los conocimientos técnicos de la FAO.

33. Paralelamente, la política de contratación de jubilados de las Naciones Unidas se endureció a fin de garantizar que la contratación de jubilados se utilizara como medida provisional de carácter excepcional, en función de necesidades específicas y razonables vinculadas normalmente a la transferencia de conocimientos a los nuevos funcionarios. Los cambios aplicados evitan que la contratación de jubilados tenga repercusiones negativas sobre el rejuvenecimiento de la fuerza de trabajo.

34. En los cuadros que figuran a continuación se presenta la edad media de la plantilla de la FAO en 2012, 2014, 2017 y 2018, desglosada según los diferentes tipos de contrato y la ubicación.

**Cuadro 3. Plantilla total de la FAO por edad media al 1 de enero de 2012**

Categoría	Sede	Oficinas descentralizadas	Total
D y categorías superiores	54,60	55,10	54,75
Profesionales	46,33	49,30	47,25
Servicios generales	45,87	43,99	44,96
Profesionales de contratación nacional	/	47,23	47,23
Profesionales asociados	31,37	31,86	31,57
Consultores	44,89	46,32	45,71
Contratistas (PSA.SBS)	38,05	41,43	39,71
Personal nacional de proyectos	/	39,37	39,37
Contratistas nacionales y otros	47,54	45,18	45,71
Otros	32,00	40,33	39,74
Total	45,27	43,09	43,93

**Cuadro 4. Plantilla total de la FAO por edad media al 1 de enero de 2014**

Categoría	Sede	Oficinas descentralizadas	Total
D y categorías superiores	54,62	55,32	54,88
Profesionales	47,02	49,21	47,79
Servicios generales	46,66	44,91	45,77
Profesionales de contratación nacional	/	47,66	47,66
Profesionales asociados	32,25	31,23	31,85
Consultores	42,80	47,48	45,33
Contratistas (PSA.SBS)	36,10	41,52	39,04
Personal nacional de proyectos	/	40,78	40,78
Contratistas nacionales y otros	49,31	43,00	43,50
Otros	25,88	42,91	40,85
Total	45,55	42,97	43,63

**Cuadro 5. Plantilla total de la FAO por edad media a noviembre de 2017**

Categoría	Sede	Oficinas descentralizadas	Total
D y categorías superiores	56,42	55,56	56,09
Profesionales	46,65	48,57	47,40
Servicios generales	46,37	45,93	46,14
Profesionales de contratación nacional	/	48,22	48,22
Profesionales asociados	32,77	31,33	32,35
Consultores	39,25	46,54	42,94
Contratistas (PSA.SBS)	36,57	44,94	40,96
Personal nacional de proyectos	/	40,83	40,83
Contratistas nacionales y otros	46,19	43,81	43,91
Otros	44,01	38,84	40,28
Total	43,40	43,26	43,29

**Cuadro 6. Plantilla total de la FAO por edad media al 1 de abril de 2018**

Categoría	Sede	Oficinas descentralizadas	Total
D y categorías superiores	57,00	55,65	56,33
Profesionales	47,38	49,09	48,24
Servicios generales	46,90	46,52	46,71
Profesionales de contratación nacional		48,90	48,90
Profesionales asociados	33,36	31,71	32,54
Consultores	38,80	45,70	42,25
Contratistas (PSA.SBS)	38,99	45,51	42,25
Personal nacional de proyectos		41,46	41,46
Contratistas nacionales y otros	46,76	43,20	44,98
Otros	39,62	40,61	40,11
Total	43,60	44,83	44,29

*h) Situación de las vacantes profesionales*

35. La Organización sigue considerando esencial mantener un cierto grado de flexibilidad en la tasa de vacantes de puestos profesionales, de modo que la ejecución del Programa de trabajo y presupuesto para 2018-19 pueda adaptarse dinámicamente a las nuevas circunstancias y prioridades.

36. Es importante observar que, al mismo tiempo que se mantiene la flexibilidad en las tasas de vacantes profesionales, la Organización sigue prestando especial atención para garantizar que se cubran los puestos sensibles, críticos y esenciales.

37. Se siguen trabajando de forma intensa en la contratación de personal profesional, mediante una planificación del personal eficaz que toma en consideración las vacantes previstas como consecuencia de la jubilación de titulares de puestos o de las renuncias y traslados. Esto supone la evaluación sistemática de la constante necesidad de cubrir los puestos vacantes, su conversión y, si procede, la reclasificación de puestos a un grado inferior (además del traslado desde ámbitos administrativos a técnicos). Hasta el momento, este proceso ha generado, y seguirá generando, ahorros para la Organización y sus Miembros, además de un incremento de la capacidad técnica. En este sentido, cabe subrayar que la FAO puede, en la actualidad, atraer y contratar a jóvenes profesionales que cuenten con un nivel muy elevado de cualificaciones para puestos de grado más bajo que anteriormente. Por consiguiente, el proceso de publicación de anuncios de vacantes de puestos profesionales continúa a un ritmo regular, con los procesos de contratación en curso.



**Cuadro 7. Tasas de vacantes de personal profesional (mayo de 2018)**

	Puestos PTP 2018-19	Total de puestos ocupados	Total de puestos vacantes	Tasa de vacantes
Total Sede	870	747	123	14,1%
Total oficinas descentralizadas (excluidas las FAOR)	259	225	34	13,1%
Total oficinas descentralizadas (incluidas las FAOR)	323	275	48	14,9%
Total	1 193	1 022	171	14,3%

### **Alineación de la gestión de los recursos humanos con las necesidades estratégicas y programáticas de la Organización**

#### *a) Mejora de la estrategia de promoción y aprendizaje*

38. La Organización está ejecutando una estrategia de aprendizaje revisada, basada en una determinación clara de las necesidades de aprendizaje del personal y la selección adecuada de las modalidades de capacitación.

39. En relación con las necesidades de aprendizaje del personal, la FAO está concentrando sus esfuerzos en cinco ámbitos principales:

- la capacitación administrativa, incrementada siguiendo las recomendaciones de la auditoría, a fin de reforzar los conocimientos sobre los sistemas y procedimientos internos de la FAO y mejorar la capacidad operacional del personal para llevar a cabo sus funciones, especialmente en las oficinas sobre el terreno;
- la gestión basada en los resultados (GBR), que abarca la capacitación relativa a la GBR, la gestión de los resultados y el marco estratégico;
- la capacitación técnica para mantener las competencias técnicas del personal y actualizar sus conocimientos en función de las tendencias actuales;
- la enseñanza de idiomas para mejorar la capacidad multilingüe del personal en lo que se refiere a los idiomas de la FAO;
- el desarrollo personal, que incluye cursos para mejorar las aptitudes generales y guías prácticas sobre las perspectivas de carrera.

40. En particular, en los últimos meses, y en atención a las recomendaciones de auditoría interna, la Organización ha centrado sus esfuerzos en la identificación, preparación e impartición de capacitación específica para el uso de funciones del SMGR, relacionadas con la adquisición de bienes y servicios, la gestión de facturas, etc.

41. Además, la Organización está examinando la impartición de cursos de idiomas con el fin de ofrecer capacitaciones de buena calidad y eficaces en función de los costos a todos los empleados, con miras a garantizar la promoción del multilingüismo en el entorno laboral. La Organización está incrementando los esfuerzos para proporcionar una mayor cantidad de cursos de idiomas disponibles en línea.

42. En cuanto a la selección adecuada de las modalidades de capacitación, la Organización está adoptando un enfoque estratégico en el que se da prioridad a las asociaciones con el mundo académico y el uso de cursos de aprendizaje en línea. La Organización está dictando programas de capacitación en asociación con el mundo académico para permitir que la elaboración de programas de estudios, su impartición y evaluación se beneficien de la colaboración de expertos en materia de aprendizaje.

43. Este enfoque también permite a la Organización sacar partido de los consorcios de instituciones académicas dedicadas a actividades de aprendizaje electrónico, tales como edX (<https://www.edx.org/es/>), consorcio financiado en 2012 por la Universidad de Harvard y el Instituto

Tecnológico de Massachusetts (MIT), que ya cuenta con 90 asociados universitarios en todo el mundo (<https://www.edx.org/es/schools-partners>). En consonancia con este abordaje, la Organización puso en marcha, a través de la plataforma de aprendizaje en línea, un portal dedicado a las oportunidades de formación basada en la Web en el que todos los empleados tienen acceso a una variedad de recursos y cursos en línea. Mediante este portal, la Organización también está fomentando la utilización de cursos en línea masivos y abiertos, en los que materiales de capacitación habituales (vídeos y lecturas) están integrados con una interacción activa entre estudiantes y profesores.

44. Como se muestra en el Cuadro 8, la Organización está reforzando las ofertas de formación basada en la Web, promoviendo la utilización de esta modalidad eficaz en cuanto a costos y revirtiendo las tendencias en la asistencia a la capacitación interna y en línea. En 2015, considerando la asistencia a todos los cursos, el personal seleccionó solo el 29 % de capacitación basada en la Web; en 2017, el 58 % de los cursos seleccionados se impartieron en línea. Esta modalidad permite a la Organización llegar a todos los empleados de los distintos lugares de destino y evitar reproducir los costos cada año para el mismo curso.

**Cuadro 8. Formación por ámbito y modalidad con participación del personal en 2015, 2016, 2017 y 2018<sup>2</sup>**

2015		Personal profesional	Personal de servicios generales
En línea	Capacitación administrativa/GBR/técnica	743	683
	Curso de idiomas	-	-
	Curso de desarrollo personal	386	558
Interna	Capacitación administrativa/GBR/técnica	1 567	1 134
	Curso de idiomas	707	534
	Curso de desarrollo personal	1385	510

2016		Personal profesional	Personal de servicios generales
En línea	Capacitación administrativa/GBR/técnica	1 337	1 160
	Curso de idiomas	38	7
	Curso de desarrollo personal	767	983
Interna	Capacitación administrativa/GBR/técnica	1 453	648
	Curso de idiomas	465	527
	Curso de desarrollo personal	425	379

2017		Personal profesional	Personal de servicios generales
En línea	Capacitación administrativa/GBR/técnica	2 026	1 114
	Curso de idiomas	19	0
	Curso de desarrollo personal	675	853
Interna	Capacitación administrativa/GBR/técnica	942	703
	Curso de idiomas	585	507
	Curso de desarrollo personal	330	329

<sup>2</sup> El personal puede asistir a más de un curso.

2018 (hasta marzo)		Personal profesional	Personal de servicios generales
En línea	Capacitación administrativa/GBR/técnica	656	649
	Curso de idiomas	17	9
	Curso de desarrollo personal	259	180
Interna	Capacitación administrativa/GBR/técnica	146	52
	Curso de idiomas	125	185
	Curso de desarrollo personal	80	73

45. Capacitación técnica. Los miembros del personal de la FAO participan en cursos de capacitación externa para mejorar sus conocimientos y contribuir a la capacidad técnica global de la Organización. El número de funcionarios que participaron en estos cursos fue aproximadamente de 112 en 2014 y aumentó a 171 en 2017, lo que representa 1 062 y 1 098 días de capacitación, respectivamente (Cuadro 9). La proporción de participantes que recibió formación en esferas técnicas, como la agricultura, la ganadería, la pesca, la actividad forestal, la economía, la seguridad alimentaria y el cambio climático, aumentó del 46 % en 2014 al 94 % en 2017.

**Cuadro 9. Capacitación técnica en la FAO**

Participantes en los cursos y días de capacitación	2014	2015	2016	2017	Variación 2014-2017 (porcentaje)
N.º de participantes, todos los cursos	112	102	136	171	59 (53 %)
N.º de participantes, solo en cursos técnicos	45	51	78	155	110 (244 %)
Participantes en cursos de capacitación técnica, porcentaje del total	40 %	50 %	57 %	91 %	-
N.º de días de capacitación externa	1 062	1 040	1 258	1 098	36 (3 %)
N.º de días de capacitación externa, solo cursos técnicos	489	390	663	1 037	548 (112 %)
Días de capacitación externa técnica, porcentaje del total	46 %	38 %	53 %	94 %	

*b) Relaciones con los órganos de representación del personal*

46. La Organización ha seguido impulsando una colaboración constante y sustantiva con los órganos de representación del personal, la Asociación de los profesionales de la FAO (AP/FAO) y la Unión de Personal de Servicios Generales, en relación con la consulta de todas las cuestiones que afectan a las condiciones de empleo del personal. Por medio del Comité consultivo personal-administración se celebran reuniones formales.

47. Desde comienzos de 2017, los órganos de representación del personal han examinado y acordado con la Administración un plan de trabajo sobre los temas de consulta que habrán de abordarse en la primera reunión del año, con el objetivo de que sirva de hoja de ruta para centrar en consecuencia el proceso de consulta en los temas prioritarios. A principios de mayo de 2018 se celebraron cuatro reuniones del Comité consultivo personal-administración, y el proceso de consulta prosigue con reuniones periódicas.

*c) Nuevos puestos profesionales*

48. Como se señala en el Programa de trabajo y presupuesto (PTP) para 2018-19, la simplificación de la labor del Centro de Servicios Compartidos (CSC), de la División de la Conferencia, del Consejo y de Protocolo (CPA), y del Departamento de Servicios Internos (CSD) dio como resultado ahorros por eficiencia de aproximadamente 4,5 millones de USD. Estos cambios han supuesto la conversión de puestos administrativos en puestos técnicos y de programa. Como resultado, se crearon 51 nuevos puestos profesionales en el PTP para 2018-19, para ámbitos de trabajo que abarcan los trabajos en materia de resistencia a antimicrobianos, cambio climático, pesca, sistemas de información geoespacial, estadísticas, Objetivos de Desarrollo Sostenible, inversión, asociaciones y coordinación de programas.

49. La Organización ha concentrado sus esfuerzos en identificar los perfiles de puestos para estos ámbitos y avanzar en el proceso de contratación con carácter prioritario.

50. Al 1 de abril de 2018, de los 51 puestos profesionales, ya se han cubierto 23 y está en curso el proceso de selección para otros 11 puestos, y se espera obtener resultados entre mediados de abril y mediados de junio. En lo que respecta a los 17 puestos restantes, la Organización está definiendo la estrategia de contratación más eficaz que ha de aplicarse en los próximos meses.

**Reflexión sobre el carácter de la FAO como organismo especializado de las Naciones Unidas**

*a) Adopción de medidas para alcanzar los objetivos de representación geográfica de la Organización y seguir los progresos en este ámbito*

51. A la hora de tomar decisiones sobre la contratación de funcionarios del cuadro orgánico de contratación internacional, siempre se ha aplicado el criterio del mérito a fin de garantizar que la Organización pueda cubrir todos los puestos con los candidatos mejor cualificados.

52. Al mismo tiempo, de conformidad con las orientaciones aportadas por los órganos rectores, se ha seguido prestando la debida atención para garantizar una representación geográfica equitativa de los Estados Miembros en la Secretaría de la Organización.

53. Mediante los constantes esfuerzos realizados en este sentido, ha sido posible reducir de forma considerable el número de países sin representación, infrarrepresentados y con representación excesiva en la Secretaría de la FAO, aumentando de esta manera el número de países equitativamente representados.

54. Con la finalización de los nuevos procesos de contratación, el porcentaje de países sin representación se sitúa en el 12 %, el de países infrarrepresentados en el 10 % y el de países representados equitativamente en el 75,6 %. Al elegir el personal, y con sujeción a la importancia capital de garantizar los mayores niveles de eficiencia y de competencia técnica, la Organización otorga prioridad a la contratación de personal conforme a la más amplia base geográfica posible, esforzándose especialmente en seleccionar candidatos de países sin representación o infrarrepresentados.

55. En el Cuadro 10 se muestra el número de Estados Miembros por grado de representación. Entre 2016 y 2017 ha disminuido considerablemente el número de países no representados. En consecuencia, ha aumentado el número de países infrarrepresentados y equitativamente representados. En lo que respecta al PTP para 2018-19, el examen de los factores que inciden en el cálculo de la representación conllevó el aumento del número de países infrarrepresentados. Conviene señalar que hay nueve países registrados como infrarrepresentados cuyo grado de representación está muy cerca del correspondiente a los países equitativamente representados.

**Cuadro 10. Número de Estados Miembros por grado de representación**

	A finales de diciembre de 2016		A finales de diciembre de 2017		Mayo de 2018	
Países sin representación	29	15 %	24	12 %	24	12 %
Países infrarrepresentados	14	< 7 %	17	< 9 %	20	< 10 %
Países equitativamente representados	147	76 %	149	< 76,8 %	147	< 75,6 %
Países excesivamente representados	4	< 2 %	4	< 2 %	3	< 1,5 %
Total	194	< 100 %	194	< 100 %	194	< 100 %

**b) Mejora en la representación por géneros**

56. La Organización prosigue sus esfuerzos en favor de la paridad de género en la fuerza de trabajo. El personal femenino representaba el 36 % de los puestos profesionales a principios de 2012. En abril de 2018, esta cifra había aumentado hasta el 43 % gracias a los continuos y crecientes esfuerzos para fomentar la contratación en asociación con numerosas instituciones profesionales y universidades en determinados países, y a la mayor atención prestada por los órganos de selección a la hora de garantizar el equilibrio entre hombres y mujeres en la contratación.

57. Otra notable mejora que debe señalarse es el aumento de funcionarias en puestos superiores, que representaban el 20 % a principios de 2012, y ahora ya cubren el 27 % de estos puestos.

58. Al mantener la FAO su compromiso de proseguir sus esfuerzos en favor de la paridad de género en la fuerza de trabajo, la Organización está armonizando su enfoque con la Estrategia sobre paridad de género de todo el sistema de las Naciones Unidas. Dado el carácter de la FAO como organismo especializado de las Naciones Unidas, la Organización está elaborando un plan de ejecución a medida, que se rige por su contexto y sus desafíos específicos, de modo que cumple con las recomendaciones señaladas en la Estrategia de todo el sistema a través de su vía pertinente.

59. Sobre la base del plan de ejecución a medida, en el caso de la FAO, debe lograrse la paridad entre los sexos en el ámbito profesional hacia 2022 y en los puestos profesionales hacia 2024. En consonancia con la Estrategia de todo el sistema, a fin de acelerar la consecución de la paridad entre los sexos, la FAO ampliará aún más sus esfuerzos para fomentar la contratación en asociación con una gran variedad de instituciones profesionales y universidades con miras a atraer mujeres candidatas. Además, se prestaron especial atención al proceso de preselección y selección a fin de promover la representación de las mujeres en todos los niveles de la Organización.

60. En los siguientes cuadros se muestra el porcentaje de empleadas en la plantilla de la FAO en 2012, 2014, 2017 y abril de 2018, desglosadas según los diferentes tipos de contrato y la ubicación.

**Cuadro 11. Porcentaje de empleadas en la plantilla de la FAO al 1 de enero de 2012**

Categoría	Sede	Oficinas descentralizadas	Total
D y categorías superiores	21,98 %	17,95 %	20,77 %
Profesionales	42,27 %	22,13 %	36,07 %
Servicios generales	71,01 %	60,62 %	65,95 %
Profesionales de contratación nacional	/	36,06 %	36,06 %
Profesionales asociados	73,33 %	61,90 %	68,63 %
Consultores	35,54 %	29,75 %	32,22 %
Contratistas (PSA.SBS)	55,18 %	32,06 %	43,86 %
Personal nacional de proyectos	/	28,95 %	28,95 %
Contratistas nacionales y otros	33,75 %	32,80 %	33,01 %
Otros	33,33 %	25,64 %	26,19 %
Total	52,11 %	35,71 %	42,01 %

**Cuadro 12. Porcentaje de empleadas en la plantilla de la FAO al 1 de enero de 2014**

Categoría	Sede	Oficinas descentralizadas	Total
D y categorías superiores	30,26 %	6,82 %	21,67 %
Profesionales	44,24 %	23,23 %	36,91 %
Servicios generales	72,27 %	60,66 %	66,36 %
Profesionales de contratación nacional	/	40,63 %	40,63 %
Profesionales asociados	70,00 %	46,15 %	60,61 %
Consultores	50,00 %	24,15 %	35,99 %
Contratistas (PSA.SBS)	56,56 %	30,34 %	42,32 %
Personal nacional de proyectos	/	26,02 %	26,02 %
Contratistas nacionales y otros	62,14 %	29,26 %	31,87 %
Otros	60,71 %	40,93 %	43,32 %
Total	55,98 %	31,67 %	37,88 %

**Cuadro 13. Porcentaje de empleadas en la plantilla de la FAO a noviembre de 2017**

Categoría	Sede	Oficinas descentralizadas	Total
D y categorías superiores	27,85 %	22,92 %	25,98 %
Profesionales	50,97 %	31,84 %	43,53 %
Servicios generales	73,65 %	60,32 %	66,64 %
Profesionales de contratación nacional	/	40,95 %	40,95 %
Profesionales asociados	77,27 %	44,44 %	67,74 %
Consultores	55,63 %	33,76 %	44,57 %
Contratistas (PSA.SBS)	62,93 %	35,79 %	48,71 %
Personal nacional de proyectos	/	30,90 %	30,90 %
Contratistas nacionales y otros	60,47 %	36,24 %	37,35 %
Otros	71,08 %	51,13 %	56,68 %
Total	59,31 %	36,24 %	41,91 %

**Cuadro 14. Porcentaje de empleadas en la plantilla de la FAO al 1 de abril de 2018**

Categoría	Sede	Oficinas descentralizadas	Total
D y categorías superiores	29,49 %	23,91 %	27,42 %
Profesionales	49,72 %	32,10 %	43,01 %
Servicios generales	73,89 %	60,22 %	66,67 %
Profesionales de contratación nacional	/	42,42 %	42,42 %
Profesionales asociados	60,00 %	42,86 %	56,25 %
Consultores	59,32 %	35,27 %	48,41 %
Contratistas (PSA.SBS)	54,48 %	39,92 %	47,49 %
Personal nacional de proyectos	/	31,26 %	31,26 %
Contratistas nacionales y otros	64,21 %	38,67 %	39,86 %
Otros	71,43 %	49,08 %	55,94 %
Total	59,29 %	37,11 %	42,86%

*c) Fomento del multilingüismo*

61. En el contexto de los procesos de selección y nombramiento, se examinan detenidamente los conocimientos lingüísticos de candidatos internos y externos.

62. Además, en los procedimientos de selección revisados de consultores, suscriptores de APS y funcionarios profesionales con contratos breves se ha introducido un control más riguroso del nivel de idiomas exigido. Con el fin de ser considerados cualificados para trabajar en la FAO, se pide a todos los candidatos que aporten pruebas de sus conocimientos lingüísticos.

63. Con el fin de respaldar la necesidad de los empleados de obtener certificaciones válidas de sus conocimientos lingüísticos, la Organización ha fortalecido los recursos que intervienen en los exámenes de idiomas para gestionar el incremento del número de participantes. Como se muestra en el Cuadro 15, en 2017 hubo un aumento del 189 % en el número de participantes en comparación con 2016. La FAO también ha reforzado las opciones de formación lingüística disponibles en línea.

**Cuadro 15. Datos relativos a los exámenes de idiomas de la FAO**

	Número de exámenes de idiomas	Número de participantes	Número de candidatos seleccionados
2016	6	584	338
2017	6	1 696	1 223
2018 (de enero a marzo)	1	523	399

64. La función de los Estados Miembros también es esencial para la adopción de una posición clara sobre el multilingüismo, expresada mediante su participación en los órganos legislativos de las diferentes organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, y su apoyo a la aplicación mediante el respaldo a todas las medidas necesarias para establecer esa posición, por ejemplo mediante el fomento de las capacidades nacionales para promover los planes de estudios profesionales hasta los niveles requeridos por las organizaciones internacionales.

## **Aumento de la eficacia de los procesos y procedimientos relacionados con los recursos humanos**

### *a) Puesta en marcha de la nueva plataforma de contratación*

65. Durante los últimos meses, una prioridad de la Organización fue la modernización de la plataforma de contratación en línea. La nueva herramienta se ha utilizado para el proceso de contratación de personal de servicios generales, consultores, suscriptores de ASP, suscriptores nacionales de ASP, personal nacional de proyectos y profesionales de contratación nacional.

66. Como se muestra en el Cuadro 16 y en el Cuadro 4 del Anexo I, la Organización ha realizado esfuerzos para garantizar el debido intercambio de conocimientos internos sobre la nueva herramienta y su implantación progresiva, mediante la impartición de sesiones de capacitación específica y elaboración de diversos materiales de capacitación (presentaciones de PowerPoint, vídeos, preguntas más frecuentes, estudio de caso). Se prestó especial atención a las oficinas nacionales que, gracias al apoyo proactivo de los colegas de la Sede, actualmente utilizan la nueva plataforma de contratación para gestionar sus procesos de selección.

67. La Organización prevé en la actualidad ampliar el empleo de la nueva plataforma a los procesos de los puestos profesionales e introducir otras funciones con miras a respaldar la labor de las oficinas de contratación y los Centro de Servicios Compartidos. Las características adicionales reducirán las tareas manuales y largas y permitirán la aplicación de unos procedimientos más eficientes y de procesos mejor controlados.

**Cuadro 16. Datos relativos al uso y a la capacitación de la nueva plataforma de contratación del 1 de noviembre de 2017 al 1 de abril de 2018**

Ubicación	Número de solicitudes emitidas	Usuarios con capacitación presencial (videoconferencia o aula)	Capacitación en línea
CPC	282	268	371
Sede	190	208	345
Total	472	476	716

### *a) Consolidación del Centro de Servicios Compartidos (CSC) de la FAO*

68. Durante 2018, se llevó a cabo el proceso de consolidación de las funciones administrativas internas apoyo administrativo de todos los nodos del CSC a la ubicación de Budapest sin recursos adicionales. Esto ha sido posible gracias a los aumentos de eficiencia en los procesos logrados como parte de la reestructuración del CSC de Budapest que tuvo lugar en 2016. La finalidad de este traspaso de trabajo de Santiago y Bangkok a Budapest era crear capacidad adicional para fortalecer las funciones de atención al público. Este nuevo modelo operativo contribuyó a ofrecer servicios ampliados a todas las oficinas en todo el mundo, acelerando la prestación de servicios, mejorando los horarios de cobertura, y a proporcionar una plataforma que pueda aprovecharse para generar mayores eficiencias desde una perspectiva de costos y de calidad en términos de la prestación de servicios administrativos.

69. Con la puesta en práctica de este nuevo modelo, se han obtenido resultados importantes para la FAO en múltiples dimensiones:

- a) la introducción de acuerdos sobre el nivel del servicio para la prestación de servicios en la Oficina Regional para Asia y el Pacífico (RAP) y la Oficina Regional para América Latina y el Caribe (RLC);
- b) un mejor acceso al apoyo en árabe, inglés, francés, español y ruso con una cobertura de 20 horas por día en todas las ubicaciones (por ejemplo, Samoa cuenta en la actualidad con una cobertura de seis horas en vez de tres);
- c) un mayor servicio de atención al público que abarca no solo recursos humanos y viajes, sino también finanzas, activos y nóminas;



- d) una mejora en el cumplimiento de las políticas y en la introducción de nuevas políticas o nuevos procesos;
- e) una reducción de los costos relativos a la tramitación de transacciones de casi un 20 %;
- f) capacidad de manejar emergencias en un día de 20 horas;
- g) rendimiento medido con respecto a los acuerdos sobre el nivel del servicio establecidos.

*c) Gestión del rendimiento*

70. En abril de 2018 se realizó un examen del Sistema de evaluación y gestión del rendimiento (SEGR). En él se incluyó un análisis de la calidad de la aplicación del SEGR en 2016 y 2017 (planes de trabajo, observaciones por escrito y distribución de las calificaciones) y una encuesta dirigida a obtener comentarios del personal.

71. La encuesta del SEGR se diseñó en colaboración con los órganos de representación del personal y se distribuyó en marzo de 2018 a 2 683 miembros del personal que cumplían con los requisitos exigidos. De acuerdo con los resultados de la encuesta, más del 60 % de los entrevistados se mostró de acuerdo o muy de acuerdo con los beneficios del proceso del SEGR, y que la política actual del SEGR define con claridad el proceso, las funciones, las responsabilidades y la escala de clasificación. Más del 59 % de los encuestados consideró que el proceso de la plataforma you@fao era fácil de utilizar, y la mayoría consideró útiles los diversos recursos disponibles en el SEGR (instrucciones del sistema, preguntas más frecuentes, tutoriales sobre el sistema y aprendizaje electrónico).

72. Asimismo, la encuesta del SEGR recogió información sobre la manera de seguir mejorándolo. Por consiguiente, la Organización está utilizando estos resultados en el examen del proceso del SEGR, con el objetivo de poner en práctica un enfoque moderno y eficiente de la gestión del rendimiento.

*d) Examen del Manual de la FAO*

73. En consulta con los órganos representativos del personal, la Organización emprendió un proceso de examen y actualización del Manual de la FAO. Ya se han actualizado varias secciones y unidades, y otras están revisándose con la finalidad de introducir modificaciones que reflejen las situaciones reales y las nuevas tendencias.

74. El Manual revisado respaldará la labor de la Organización al aplicar un abordaje moderno y presentar prácticas eficaces en función de los costos. Los ajustes ya incorporados se refieren traslados, cesiones, préstamos e intercambios entre organismos, licencias por enfermedad, licencias especiales y prestaciones familiares.

75. A fin de garantizar un cumplimiento más riguroso de los criterios de coherencia, idoneidad y mayor armonización con las prescripciones legislativas nacionales, la Organización ha implantado un control más riguroso de los procesos de aprobación del plan de subsidios de alquiler en Roma y sobre el terreno. A raíz de la introducción de los nuevos procedimientos, el doble nivel de control permite verificar mejor la información, simplificando así el análisis para la aprobación definitiva. La Organización está coordinándose con la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) a fin de garantizar un enfoque coherente en el ámbito de las Naciones Unidas en las oficinas en los países, además de estar promoviendo la implantación de la coordinación entre los organismos con sede en Roma a este respecto.

76. Dentro de los límites de los acuerdos interinstitucionales de las Naciones Unidas, la Organización ha reforzado el procedimiento de aprobación de adscripciones y préstamos, introduciendo una política revisada que prevé un mayor nivel de aprobación a fin de garantizar la armonización con las prioridades institucionales. Los ajustes han incrementado el control centralizado y la evaluación de las propuestas, lo que permite la aplicación de un enfoque coherente y un mejor seguimiento de estos intercambios.

77. En cuanto a las licencias de enfermedad y las licencias especiales, la Organización ha introducido nuevos procedimientos, cambios y ajustes en las políticas relacionadas a fin de evitar un uso indebido que pueda causar ineficiencias, el desperdicio de recursos y el tratamiento injusto del

personal. Los procedimientos revisados han implantado un control más centralizado y permitido la aplicación de enfoques coherentes que garantizan la equidad y la transparencia.

78. En consonancia con las recomendaciones formuladas por la CAPI, la Organización ha examinado la política relativa a las prestaciones familiares, limitando estos beneficios a un máximo de seis familiares a cargo.

### **Dificultades**

79. Si bien la gestión de recursos humanos sigue mejorando en la Organización, se han determinado varios ámbitos susceptibles de intervención, que requieren atención y esfuerzos para seguir avanzando en pro de una organización moderna con buenas prácticas de gestión de recursos humanos.

80. Una de las prioridades es la implantación eficiente de la nueva plataforma de contratación de personal. En los próximos meses, la Organización seguirá reforzando el intercambio interno de conocimientos y dedicará esfuerzos a la aplicación de procedimientos de contratación de personal profesional en el nuevo instrumento. La FAO también participa en la creación de características adicionales disponibles en la nueva plataforma relativa a la incorporación al servicio de los empleados y su salida, que propiciará unos procedimientos más eficientes y un mejor seguimiento de los procesos.

81. La Organización está resuelta a seguir ejecutando las actividades de divulgación para atraer destinatarios, como, por ejemplo, mujeres candidatas de países sin representación e infrarrepresentados para los puestos vacantes. También se dedicarán esfuerzos especiales a atraer perfiles sumamente especializados, a fin de ayudar a la Organización a fortalecer la capacidad técnica y de realización de programas.

82. La Organización está incrementando los esfuerzos para volver a formular el plan de la plantilla de la FAO, con miras a determinar la combinación de experiencia, conocimientos y habilidades que se necesita, y la mejor estrategia de contratación para alcanzar la cantidad adecuada de personas adecuadas en el momento adecuado. A fin de elaborar y gestionar un plan de eficaz, la Organización está trabajando en un enfoque dual. La coordinación central del plan es fundamental para garantizar su armonización con las necesidades de la Organización, pero también es importante contar con una participación proactiva de los diferentes departamentos. En particular, el nuevo ejercicio de planificación de la fuerza de trabajo fortalecerá los procedimientos que permiten a los departamentos planificar las actividades de su personal con exactitud y rapidez, en términos de la identificación de las necesidades venideras, de los anuncios de vacantes que han de publicarse y de unos procedimientos eficaces de contratación. Como se indica en la Evaluación independiente de la capacidad técnica de la FAO, en el ejercicio de planificación del personal se otorgará también una atención específica a mantener el debido equilibrio entre los funcionarios que ocupan puestos y los consultores y otro personal no funcionario, a fin de conservar la flexibilidad necesaria para atender necesidades especializadas concretas y cambios de prioridades.

83. La Organización ha implantado recientemente procedimientos más estrictos para la verificación de las referencias, aplicables a todos los procesos de contratación. Por lo tanto, ha surgido la necesidad de buscar procesos más eficientes, y la Organización está evaluando la posibilidad de unir sus fuerzas con otros organismos de las Naciones Unidas que afrontan los mismos problemas. La solución de crear una única base de datos de las verificaciones de las referencias de los candidatos a los organismos de las Naciones Unidas reducirá el tiempo y los recursos destinados a este ejercicio, al evitar la duplicación de trabajos y garantizar un enfoque coherente.

84. La Organización se compromete a fortalecer la colaboración con otros organismos de las Naciones Unidas y seguirá manteniendo su presencia en la Red de Recursos Humanos de las Naciones Unidas para conocer las mejores prácticas y las tendencias que tienen éxito, con el objetivo de estudiar su aplicación a las necesidades y prácticas de la FAO.

## Anexos

1. En los cuadros que figuran a continuación se presentan datos sobre los progresos anuales realizados en la gestión de los recursos humanos, que complementan el análisis exhaustivo presentado en el documento FC 170/6, titulado “Gestión de recursos humanos”.
2. En el *Cuadro 1* y el *Cuadro 2* se presenta la plantilla total de la FAO, por tipo de contrato, en noviembre de 2017 y abril de 2018. Se incluyen todos los empleados divididos entre funcionarios y recursos humanos no funcionarios.
3. En los últimos años, la Organización trabajó en el examen y la actualización de los principales procesos de selección aplicados a los distintos tipos de contrato para armonizarlos con las necesidades de la Organización, como se muestra en el *Cuadro 3*.
4. En el *Cuadro 4* se presentan datos relativos al uso y a la capacitación de la nueva plataforma de contratación del 1 de noviembre de 2017 al 1 de abril de 2018

***Cuadro 1. Plantilla total de la FAO, por tipo de contrato, en noviembre de 2017***

	Sede	Oficinas descentralizadas	Total
D y categorías superiores	79	48	127
Profesionales	879	559	1 438
Servicios generales	687	761	1 448
Profesionales de contratación nacional	-	210	210
Profesionales asociados	22	9	31
Consultores	1 015	1 048	2 063
Contratistas (PSA.SBS)	259	285	544
Personal nacional de proyectos	-	4 000	4 000
Contratistas nacionales y otros	129	2 704	2 833
Otros	255	572	827
Total	3 325	10 196	13 521

***Cuadro 2. Plantilla total de la FAO, por tipo de contrato, al 1 de abril de 2018***

Categoría	Sede	Oficinas descentralizadas	Total
D y categorías superiores	78	46	124
Profesionales	881	542	1 423
Servicios generales	655	734	1 389
Profesionales de contratación nacional	-	198	198
Profesionales asociados	25	7	32
Consultores	789	655	1 444
Contratistas (PSA.SBS)	279	258	537
Personal nacional de proyectos	-	3 730	3 730
Contratistas nacionales y otros	95	1 947	2 042
Otros	168	379	547
Total	2 970	8 496	11 466

**Cuadro 3. Examen del proceso de selección por tipo de contrato**

Tipo de contrato	Examen del proceso de selección	Ejecución
D y categorías superiores	Completada	Completada
Profesionales del PTP	Completada	Completada
Profesionales de proyecto	En curso	-
Profesionales con contratos breves	Completada	En curso
Servicios generales	Completada	Completada
Servicios generales con contratos breves	Completada	Completada
Profesionales de contratación nacional	Completada	En curso
Funcionarios profesionales subalternos	Completada	Completada
Profesionales asociados	Completada	Completada
Consultores	Completada	Completada
Contratistas (PSA.SBS)	Completada	Completada
Personal nacional de proyectos	Completada	En curso
Suscriptores nacionales de ASP	Completada	En curso
Pasantes	Completada	Completada
Voluntarios	Completada	Completada
Becarios	Completada	Completada

**Cuadro 4. Datos relativos al uso y a la capacitación de la nueva plataforma de contratación del 1 de noviembre de 2017 al 1 de abril de 2018**

Departamento/Oficina	Número de solicitudes emitidas	Usuarios con capacitación presencial (videoconferencia o aula)	En línea
AG	35	31	57
CB	8	7	21
CÚSPIDE	27	39	52
DDN	1	0	1
DDO	23	36	43
DDP	30	36	77
ES	18	32	39
FI	32	6	38
FO	24	36	40
RAF	67	99	159
RAP	108	95	98
REU	61	28	44
RLC	10	15	23
RNE	28	16	24
Total general	472	476	716