



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
الأغذية والزراعة
للأمم المتحدة

COMITÉ DE FINANZAS

117.º período de sesiones

Roma, 21 – 25 de mayo de 2018

Equilibrio geográfico entre los consultores

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

Sr. Fernando Serván

Director

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.



FC170

RESUMEN

- En este documento se presentan los esfuerzos de la Organización por tener una plantilla que refleje la variedad geográfica de los Miembros y que al mismo tiempo mantenga el mérito como principal criterio de contratación.
- Asimismo, se ilustran las tendencias actuales en la utilización de consultores en la FAO, el equilibrio geográfico de este importante elemento de la plantilla de la Organización y las medidas adoptadas en agosto de 2017 como parte de la introducción de procesos de selección basados en los méritos para la contratación de consultores. Siguiendo las orientaciones del Consejo, se presentan en detalle otras medidas adoptadas para mejorar el equilibrio geográfico en el proceso de contratación.

ORIENTACIÓN QUE SE SOLICITA DEL COMITÉ DE FINANZAS

- Se invita al Comité a tomar nota de la información presentada en este documento.

1. En el 158.º períodos de sesiones del Consejo, en diciembre de 2017, los miembros alentaron a la Administración a 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, y pidieron a la Secretaría que presentara un documento exhaustivo sobre el equilibrio geográfico entre los consultores en el siguiente período de sesiones del Comité de Finanzas, teniendo en cuenta los puntos mencionados por el Consejo en el período de sesiones en curso¹.
2. En este documento se presentan los esfuerzos de la Organización por tener una plantilla que refleje la variedad geográfica de los Miembros y que al mismo tiempo mantenga el mérito como principal criterio de contratación.
3. Asimismo, se ilustran las tendencias actuales en la utilización de consultores en la FAO, el equilibrio geográfico de este importante elemento de la plantilla de la Organización y las medidas adoptadas en agosto de 2017 como parte de la introducción de procesos de selección basados en los méritos para la contratación de consultores.
4. Como solicitó el Consejo, se presentan en detalle otras medidas adoptadas para mejorar el equilibrio geográfico en el proceso de contratación.

Contratación de consultores en la FAO

5. La Organización sigue dependiendo de los consultores para la ejecución de su programa de trabajo en todos los lugares donde opera. Según se observa en la *Evaluación independiente de la capacidad técnica de la FAO*, “se ha registrado un aumento significativo, del 33 %, en la utilización de personal no funcionario financiado con cargo al Fondo General en este período [2014-2016], lo que en parte responde a la utilización flexible de los recursos liberados mediante las vacantes. Esto ha contribuido a aumentar la capacidad técnica total financiada con cargo al Fondo General en 275 puestos, esto es, un 15,3 %, entre 2014 y 2016”². En particular, dicho aumento se debió a la contratación de consultores para labores técnicas, que se incrementó en un 55,7 % entre 2014 y 2016.

Datos sobre la contratación de consultores

6. La Organización ha recopilado datos sobre la contratación de consultores para analizar la situación actual y las tendencias de los últimos años. En particular, los datos examinados guardan relación con la representación geográfica y de género de los consultores.
7. Las cifras disponibles ponen de manifiesto que a menudo una parte significativa de los consultores procede de unos pocos países occidentales.

¹ Informe del Consejo de la FAO, diciembre de 2017 (CL 158/REP).

² Evaluación independiente de la capacidad técnica de la FAO, página 10, <http://www.fao.org/3/a-ms760s.pdf>.

Cuadro I. Proporción de las principales nacionalidades de origen de los consultores ordinarios (COF/REG)

	2013 30 de junio	2015 30 de junio	2017 30 de junio	2018 Mayo
Programa ordinario				
Países representados	82	110	119	109
Proporción de las primeras cinco nacionalidades (%)	54,8 %	48,7 %	46,7 %	46,7 %
Proporción de las primeras 10 nacionalidades (%)	67,3 %	61,3 %	56,6 %	58,3 %
Total	449	739	999	721
Mujeres	40,8 %	43,7 %	44,8 %	46,3 %
TODA LA FINANCIACIÓN				
Países representados	124	132	149	135
Proporción de las primeras cinco nacionalidades (%)	50,38 %	46,65 %	44,87 %	44,14 %
Proporción de las primeras 10 nacionalidades (%)	62,31 %	60,16 %	56,17 %	56,22 %

8. Tal como muestran los datos anteriores, se corre el riesgo de que el desequilibrio geográfico merme el carácter internacional de la Organización. Incluso aunque la ubicación de las oficinas pueda determinar, hasta cierto punto, la diversidad de la plantilla (a menudo se contratan consultores del lugar donde han de prestarse los servicios), ello no explica la falta de diversidad en toda la Organización, en la que cinco nacionalidades representan el 50 % de todos los consultores.

La FAO trata de mejorar el equilibrio geográfico de los consultores

9. La importancia de contratar al personal de forma que haya la más amplia representación geográfica posible, tal como se establece en el párrafo 3 del artículo 101 de la Carta de las Naciones Unidas³, ha sido un motivo de preocupación constante para los Estados Miembros. En el preámbulo de la Resolución n.º 153 (II) de la Asamblea General, de (1947) se mencionan los motivos del principio de la distribución geográfica:

10. “En virtud del carácter internacional de la Secretaría, y con el fin de evitar el predominio indebido de prácticas nacionales, la línea de conducta y los métodos administrativos de la Secretaría deberían en sumo grado reflejar el acervo de las diversas culturas y de la competencia técnica de todas las Naciones Miembros, y beneficiarse de ellas”.

11. Los principios mencionados se reflejan en las políticas de la Organización relativas a la representación geográfica del personal. En 2012, en el Examen de las consultorías individuales en el sistema de las Naciones Unidas, elaborado por la Dependencia Común de Inspección (JIU/REP/2012/5)⁴ se observó que los órganos rectores de algunas organizaciones pedían que la representación geográfica equitativa y el equilibrio de género se fomentaran también seleccionando a

³ “La consideración primordial que se tendrá en cuenta al nombrar el personal de la Secretaría y al determinar las condiciones del servicio, es la necesidad de asegurar el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad. Se dará debida consideración también a la importancia de contratar el personal en forma de que haya la más amplia representación geográfica posible”.

⁴ Examen de las consultorías individuales en el sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2012/5). <http://undocs.org/es/JIU/REP/2012/5>.

los consultores con criterios geográficos más amplios y considerando las candidaturas de un mayor número de mujeres. Teniendo en cuenta el elevado número de consultores que contratan las organizaciones, convendría considerar la posibilidad de aplicar también a este componente de la plantilla los criterios de diversidad geográfica y equilibrio de género.

12. Esto se reflejó en la recomendación 9 de este informe, que reza: “Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben velar por que en las políticas de sus respectivas organizaciones en relación con la consultoría se tengan en cuenta y se promuevan proactivamente los criterios de diversidad geográfica y equilibrio de género”.

13. En junio de 2014, se informó al Consejo de la FAO⁵ de que los miembros de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación habían apoyado la necesidad de asegurar la diversidad geográfica y el equilibrio de género a la hora de seleccionar los consultores, tal como proponía la Dependencia Común de Inspección en la recomendación 9. Al mismo tiempo, la FAO confirmó que respaldaba firmemente todas las recomendaciones sustantivas contenidas en el informe y que las incorporaba a las directrices institucionales relativas a la contratación de consultores, publicadas en noviembre de 2013.

14. Se presentaron informes sobre la situación del equilibrio geográfico entre los consultores al Comité de Finanzas en su 166.º período de sesiones⁶, en marzo de 2017, y al Consejo de la FAO en su 158.º período de sesiones, en diciembre de 2017⁷.

15. En su período de sesiones de diciembre de 2017, se informó al Consejo de la nueva política sobre contratación y evaluación de consultores, y se alentó a la Administración a tomar en consideración la necesidad de lograr un equilibrio geográfico entre los consultores en el proceso de contratación, en consonancia con la distribución geográfica de los funcionarios, aun manteniendo el mérito como criterio primordial para la contratación⁸.

La política revisada sobre contratación y evaluación de consultores

16. En agosto de 2017, se publicó la política revisada sobre contratación y evaluación de consultores, que se presentó ante el Comité de Finanzas en su 169.º período de sesiones⁹. En el documento presentado al Comité de Finanzas se explicaba que gracias a un examen de auditoría interna sobre los diversos aspectos relacionados con la contratación de consultores y suscriptores de acuerdos de servicios personales (ASP) se pudieron determinar varias deficiencias y malas prácticas que habían de subsanarse.

17. Como resultado de ello, la Organización presentó una política revisada de contratación de recursos humanos no funcionarios de conformidad con las recomendaciones formuladas por la Oficina del Inspector General. El objetivo de los cambios era simplificar y racionalizar los procedimientos relativos a la selección y la contratación de consultores y suscriptores de ASP.

18. Por ejemplo, la contratación de consultores en la Sede y lugares descentralizados ahora requiere una doble aprobación; de esta forma un proceso mejorado y más transparente garantizará la contratación de personas cualificadas. La aprobación inicial del supervisor inmediato del consultor va seguida de la aprobación del responsable de presupuesto de la unidad orgánica correspondiente. En el supuesto de que el supervisor inmediato sea el responsable de presupuesto, entonces será necesaria la aprobación de mayor instancia del supervisor del responsable de presupuesto.

19. Este proceso dual también se aplica a la evaluación del rendimiento de los consultores al término de sus tareas mediante informes de evaluación de la calidad. Estos ajustes mejoran la garantía de calidad, evitando así incoherencias y permitiendo un control más centralizado.

⁵ Consejo de la FAO, junio de 2014 (CL 149/INF/6).

⁶ FC 166/9 Rev.1.

⁷ http://www.fao.org/fileadmin/user_upload/bodies/CL_158/CL158_InfoNotes/MV463_CL_158_INFOMATION_NOTE_1_es.pdf.

⁸ Informe del Consejo de la FAO, diciembre de 2017 (CL 158/REP).

⁹ Gestión de los recursos humanos, noviembre de 2017 (FC 169/9).

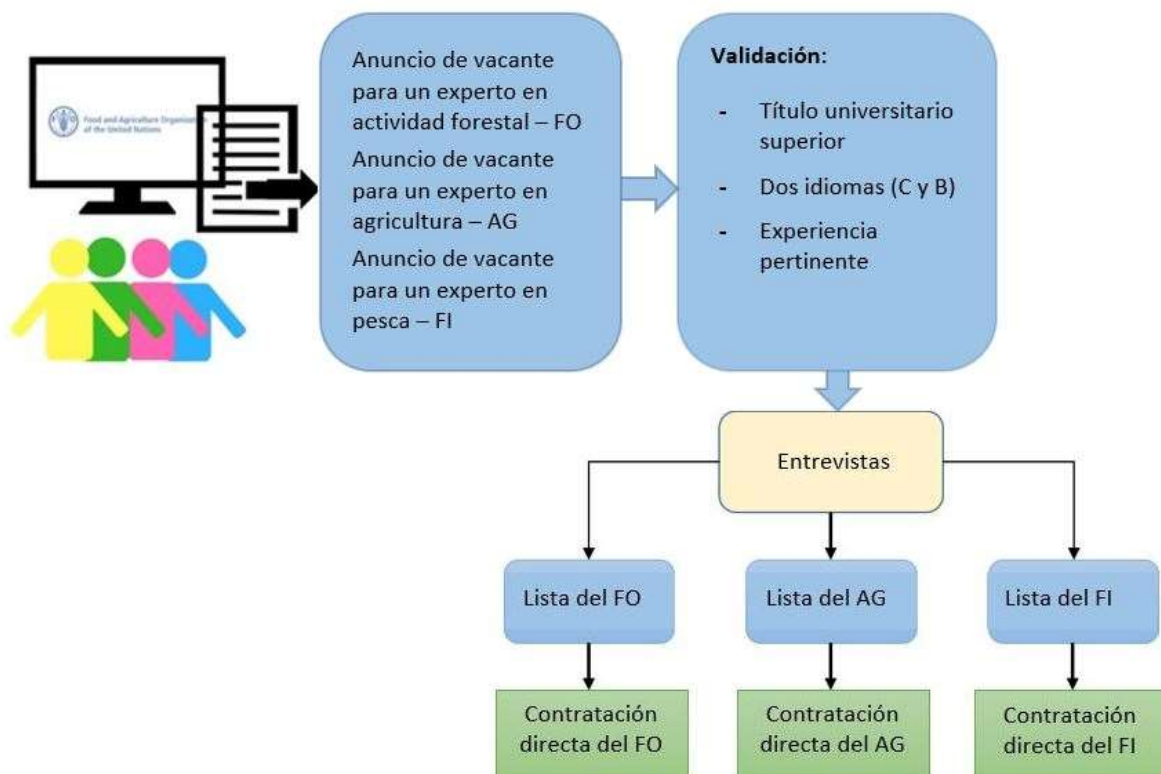
20. Paralelamente, las directrices revisadas han endurecido los procedimientos de contratación y selección a fin de asegurar que los procesos sean competitivos y que se contrate a las personas con más talento. La FAO ha introducido procesos más uniformes, transparentes y rigurosos de selección de consultores y suscriptores de ASP para garantizar una utilización óptima de los recursos en todos los casos, así como un uso eficaz y transparente de los recursos financieros de la Organización. Los cambios tienen asimismo por objeto intensificar la búsqueda de expertos de todo el mundo y aumentar la diversidad y la calidad del personal contratado para los diversos perfiles.

21. 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 y suscriptores de ASP a nivel departamental, regional y de equipos estratégicos.

22. 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 especializado 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 y suscriptores de ASP de la FAO y podrán recibir ofertas de trabajo de la Organización.

23. Gracias a este proceso, las oficinas de contratación pueden contratar directamente a los candidatos adecuados de las listas de consultores y suscriptores de ASP de la FAO sin tener que pasar por más etapas.

24. En la siguiente infografía se muestran las principales etapas del proceso revisado de selección y el funcionamiento de las listas.



Principios para mejorar el equilibrio geográfico entre los consultores

25. Tal como se solicitó durante el debate sobre este tema en el Consejo de la FAO, para tomar en consideración la necesidad de lograr un equilibrio geográfico entre los consultores en el proceso de contratación, la Organización considera los siguientes elementos:

- el criterio primordial del mérito en el proceso de contratación, a la vez que se amplía la base de posibles consultores que cumplen los requisitos mínimos;
- la necesidad de evitar la interrupción de los proyectos y los programas introduciendo disposiciones flexibles y adecuadas;
- el menor costo y el valor añadido de los empleados locales para varios proyectos en los que es fundamental conocer el entorno de trabajo local, en particular para la cooperación Sur-Sur;
- la aplicación de una metodología coherente con la distribución geográfica de los funcionarios para los consultores internacionales que se contraten con cargo a los recursos del Fondo General.

26. Cabe señalar que los consultores contratados con cargo al Programa Ordinario llevan a cabo tareas muy técnicas y, en especial a escala nacional, representan a la Organización y desempeñan una función fundamental en la realización del programa de la FAO.

Aplicación

El criterio primordial del mérito en el proceso de contratación, a la vez que se amplía la base de posibles consultores que cumplen los requisitos mínimos

27. Como se ha mencionado antes, el mérito se considera el criterio primordial en la selección y contratación de consultores. Este es uno de los cambios principales de las directrices revisadas publicadas en 2017, que introdujo un proceso obligatorio de selección competitiva para los consultores.

28. El punto de partida es la publicación de un anuncio de vacante que debería llegar al mayor número de candidatos posible, con vistas a crear listas más extensas. Disponer de una política de listas flexible es un elemento importante para mejorar tanto la diversidad geográfica como el equilibrio de género, ya que proporcionaría a los administradores un mayor número de candidatos cualificados para la selección. Ello podría lograrse con varios métodos, como la planificación anticipada de las necesidades de consultoría para poder aumentar el número de consultores o el estudio de formas innovadoras de llegar a los candidatos de países con poca representación.

29. Se ha propuesto que, en caso de que una oferta de trabajo no lograra recibir al menos un 20 % de solicitudes de países con poca representación, el responsable de la contratación tuviera que justificar por escrito las medidas de divulgación positivas adoptadas para atraer a los candidatos. De no haber ninguna justificación de peso, las ofertas de trabajo se ampliarían o se volverían a publicar.

30. El equilibrio geográfico y de género también debería estar garantizado en las listas de candidatos que haya que entrevistar y en las listas finales de candidatos recomendados para la selección. El enfoque adoptado será parecido al que utiliza la Secretaría de las Naciones Unidas y que se documenta en la instrucción administrativa ST/A/2013/4, publicada en 2013, según la cual, para cada misión, deberá hacerse todo lo posible por preseleccionar al menos tres candidatos de la base geográfica más amplia posible a fin de examinar su idoneidad para el puesto¹⁰.

31. Para poner en práctica este enfoque, las listas finales comprenderán entre tres y cinco candidatos con una distribución geográfica amplia, con no más de dos candidatos de cada país y por lo menos uno de un país con poca representación, a menos que no se puedan encontrar candidatos cualificados de este tipo de países. En este caso, se deberá adjuntar una justificación al informe de selección. Las listas finales deberán contener al menos una mujer.

¹⁰ Párr. 4.3 de la Circular Administrativa de la Secretaría de las Naciones Unidas, sobre consultores y contratistas individuales, publicada en diciembre de 2013 (ST/AI/2013/4).

La necesidad de evitar la interrupción de los proyectos y los programas introduciendo las disposiciones flexibles y adecuadas, incluso sobre los idiomas de la FAO

32. En febrero de 2018, se introdujeron nuevos ajustes al proceso de selección de consultores. En realidad, la aplicación de la política debería considerar la participación de la FAO en una gran variedad de programas y proyectos que conlleva la comprensión de diferentes realidades laborales con distintas necesidades y requisitos. Por consiguiente, la Organización ha puesto en práctica un enfoque flexible, en especial para los idiomas exigidos y el uso de misiones de corta duración.

33. En particular, para las consultorías financiadas con contribuciones voluntarias, el número mínimo de idiomas exigidos podría ser más flexible, considerando en particular el lugar de destino y las tareas específicas que se deban realizar. Para proyectos nacionales, además, se podría valorar el conocimiento de los idiomas locales.

34. A fin de que la Organización pueda contratar consultores con una mayor flexibilidad para responder a peticiones urgentes e imprevistos en misiones de corta duración, existe un procedimiento de vía rápida aplicable a las tareas que tenga lugar durante 100 días naturales como máximo cada 12 meses.

Menor costo y valor añadido de los empleados locales para varios proyectos

35. Deberá prestarse la debida atención a la contratación de consultores que sean nacionales residentes de las regiones, en particular cuando el conocimiento del entorno de trabajo local sea fundamental, en especial para la cooperación Sur-Sur. En el siguiente cuadro, que contiene datos de abril de 2018, se muestra la necesidad de redoblar los esfuerzos para ampliar las listas de consultores a fin de incluir a los nacionales residentes de la región, en particular la RAP y la RNE.

Cuadro II. Porcentaje de consultores contratados con cargo al Programa Ordinario en las oficinas regionales

	RAF	RAP	REU	RLC	RNE
Total de los consultores	20	27	23	23	17
De la región	13	10	21	18	4
% de la región	65,0%	37,0%	91,3%	78,3%	23,5%

La aplicación de una metodología coherente con la distribución geográfica de los funcionarios

36. La consecución del equilibrio geográfico en la contratación de consultores requiere que haya un equilibrio parecido o superior de diversidad geográfica en las listas de consultores de la Organización, ya que son la fuente de los candidatos que podrían asignarse a tareas financiadas con cargo al Programa Ordinario y las contribuciones voluntarias.

37. La FAO se ha esforzado considerablemente por dar a conocer las oportunidades de consultoría en su sitio web y mediante la promoción en canales de redes sociales, lo que se ha traducido en más de 400 convocatorias de manifestación de interés para las consultorías anunciadas desde agosto de 2017.

38. Desde su creación, se ha venido dando seguimiento al equilibrio geográfico de las listas de los departamentos y las regiones. Cada mes, los departamentos y las oficinas regionales reciben informes sobre la distribución geográfica de sus listas e indicaciones para mejorar el equilibrio geográfico en caso necesario.

39. Desde la introducción de las nuevas directrices, los procesos de selección relacionados han conllevado la inclusión de 1 479 candidatos de 136 países en las listas de la Organización (véase el Anexo 1). Como puede apreciarse, los esfuerzos de difusión han dado resultado, pero se prevén otros como los que se indican a continuación:

- Aumentar la comunicación y la divulgación de los anuncios de vacantes a través de las oficinas descentralizadas en general y de las oficinas regionales en particular.
- Reunirse con representantes de los países con poca representación con el fin de analizar los canales de comunicación mejorados.
- La publicación de los anuncios de vacantes en los medios profesionales o sitios web especializados locales o a través de las redes sociales, además de su divulgación entre las redes de profesionales en los países pertinentes y entre los Estados Miembros.

40. La existencia de listas con variedad geográfica permitirá que en la contratación de consultores financiada con cargo al Programa Ordinario, la Organización, como política general, preste la debida consideración a la distribución geográfica. En lo posible, la política se basa en principios y metodologías pertinentes aprobados por la Conferencia¹¹, con los ajustes necesarios. Esto no vale para los consultores contratados con cargo a fondos fiduciarios.

41. Cabe señalar que si bien la metodología de la distribución geográfica para los puestos financiados con cargo al Programa Ordinario se basa en un número fijo de puestos de categoría profesional y superior establecidos durante el bienio, su aplicación a las asignaciones de consultores, que de por sí son cortas y de duración variable, requiere los ajustes necesarios para considerar una situación dinámica que evoluciona en el tiempo y descentralizada.

42. En este sentido, como el número de puestos financiados con cargo al Programa Ordinario que están sujetos a representación geográfica en el Programa de trabajo y presupuesto para 2018-19 es de 1 298, que es ligeramente superior al número de consultores contratados con cargo al Programa Ordinario en un momento determinado (véase el Cuadro D), se propone aplicar los mismos rangos de representación equitativa a las asignaciones de consultores, con un seguimiento trimestral de los países excesivamente representados que deberán distribuirse entre los departamentos y las oficinas regionales.

43. Aplicando el método mencionado, en fecha 4 de mayo de 2018, se consideraron excesivamente representados los países siguientes: Chile, Colombia, España, Italia y Ucrania.

44. Para seguir incentivando el equilibrio geográfico, el promedio entre el número de consultores y las nacionalidades representadas en los departamentos y las oficinas regionales se supervisará trimestralmente. También se considera la posibilidad de no poder contratar a más nacionales de un país una vez que el número de consultores haya superado en un 30 % el límite superior del rango de dicho país.

¹¹ Resolución 15/2003 de la Conferencia.

ANEXO 1**Número de candidatos recomendados para cada lista de la FAO y el equilibrio geográfico relacionado (mayo de 2018)**

	Número de candidatos	Número de países representados	Número de consultores (PO)	Número de países (PO)
CÚSPIDE	178	58	82	35
DDO	82	35	89	28
DDP	379	86	189	54
ES	230	62	135	45
AG	157	54	37	18
CB	16	37	34	24
PE	82	33	32	18
FO	109	38	13	7
RAF	84	34	20	17
RAP	92	46	27	19
REU	51	37	23	17
RLC	20	14	23	16
RNE	44	29	17	13
TOTAL	1479*	136	721	109

*Algunos candidatos figuran en más de una lista.