

**FC 195/7 – Nota informativa n.º 1**  
**Metodología del coeficiente de descuento por vacantes**  
**Marzo de 2023**

**Resumen**

*El Comité de Finanzas, en su 185.º período de sesiones, solicitó a la Administración que [...] actualizara y perfeccionara la metodología del coeficiente de descuento por vacantes a fin de asegurar que se estimaran los costos de personal de manera más precisa teniendo en cuenta, en particular, la situación real y prevista en relación con el personal ocupado<sup>1</sup>.*

*El coeficiente de descuento por vacantes es un instrumento presupuestario que tiene por objeto reducir la consignación presupuestaria para los puestos de plantilla del Programa ordinario a fin de tener en cuenta los efectos de las vacantes derivadas de las separaciones del servicio y los retrasos habituales en la contratación, incluida la contratación para nuevos puestos, en los sueldos y los gastos comunes de personal. Su metodología fue aprobada por el Consejo en su 107.º período de sesiones y se ha aplicado a todos los presupuestos a partir del de 1996-97. En el método se contabilizan las tasas históricas de rotación, los plazos habituales para la contratación y el grado en que se prevén los ceses en el servicio. Además, los costos de los nuevos puestos financiados con cargo al presupuesto solo comprenden el período de previsión de ocupación de las vacantes.*

*Los factores que influyen en el coeficiente de descuento por vacantes se controlan de manera constante, y los valores actualizados se aplican al subsiguiente Programa de trabajo y presupuesto (PTP).*

*En la siguiente nota informativa se ofrece una perspectiva general de la metodología del coeficiente de descuento por vacantes y de su contribución a unas estimaciones más precisas de los costos de personal en el PTP.*

**Antecedentes y ámbito de la metodología del coeficiente de descuento por vacantes en la FAO**

En su 27.º período de sesiones, celebrado en noviembre de 2023, la Conferencia “recomendó al Comité de Finanzas que pidiera al Auditor Externo que estudiase esta cuestión [el coeficiente de descuento por vacantes] en el próximo bienio y que informase sobre sus resultados. También tomó nota del estudio previsto de la Dependencia Común de Inspección sobre las prácticas de determinación del coeficiente de descuento por vacantes en todo el sistema de las Naciones Unidas”<sup>2</sup>.

El Auditor Externo realizó el estudio solicitado sobre la aplicación del coeficiente de descuento por vacantes y presentó sus conclusiones al Comité de Finanzas en septiembre de 1994. Entre otras cuestiones, el Auditor Externo señaló que el coeficiente de descuento por vacantes debía considerarse como un recurso técnico concebido para reflejar en las provisiones presupuestarias el “ahorro” derivado de las vacantes debidas a los movimientos comunes de personal en el supuesto de plena ejecución del programa. Los movimientos comunes de personal que dan lugar a vacantes temporales de puestos son los ceses en el servicio y las contrataciones para nuevos puestos<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> [CL 166/10, párr. 20 f\).](#)

<sup>2</sup> [C 93/REP, párr. 207.](#)

<sup>3</sup> FC 79/3 Rev.1, párr. 4.

De manera similar, en las recomendaciones del informe de 1994 de la Dependencia Común de Inspección titulado *Movimiento de personal y demoras en la contratación (el factor retraso)*<sup>4</sup> se afirmó que “[d]ebería mantenerse la práctica del factor retraso que se aplica desde hace mucho tiempo como instrumento útil para reflejar un fenómeno natural, que produce ahorros accidentales como resultado de diversas prácticas y limitaciones en materia de contratación: sin embargo, no se debe imponer como ajuste obligatorio para forzar demoras en la contratación para cubrir los puestos presupuestados en detrimento del programa”<sup>5</sup>.

En su 107.º período de sesiones, celebrado en noviembre de 1994<sup>6</sup>, el Consejo aceptó la recomendación del Comité de Finanzas de aprobar la definición operacional propuesta por el Auditor Externo para el coeficiente de descuento por vacantes, a saber:

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

La metodología del coeficiente de descuento por vacantes de la FAO se ha aplicado sistemáticamente a cada presupuesto bienal a partir del de 1996-97. A continuación se presentan más detalles sobre esta metodología.

## **Metodología del coeficiente de descuento por vacantes**

### *Principios rectores*

Como ya se ha indicado, la metodología del coeficiente de descuento por vacantes es una técnica presupuestaria que se aplica en el marco del presupuesto por programas para reflejar el hecho de que no todos los puestos presupuestados estarán cubiertos durante todo el bienio como consecuencia de los movimientos de personal.

Además, la aplicación de la metodología sigue la orientación proporcionada por el Consejo en noviembre de 1994, a saber<sup>7</sup>:

- el coeficiente de descuento por vacantes debería calcularse como el índice de rotación multiplicado por el plazo de contratación y debería calcularse por separado para las categorías de personal profesional y de servicios generales;
- la repercusión de la creación de nuevos puestos en la consignación presupuestaria debería gestionarse calculando su costo únicamente para el período de previsión de ocupación;
- el coeficiente de descuento por vacantes no solo debe reflejar las tasas históricas de rotación, sino también los cambios en la política de la Organización que puedan afectar a las prácticas actuales de contratación.

---

<sup>4</sup> [JIU/REP/94/7](#).

<sup>5</sup> *Ibíd.*, recomendación 2.

<sup>6</sup> [CL 107/REP, párr. 133](#).

<sup>7</sup> [CL 107/REP, párrs. 134-136](#).

Los parámetros que determinan el coeficiente de descuento por vacantes son objeto de un estrecho seguimiento cada bienio y, en la fase de planificación del PTP, los valores resultantes de cada parámetro se utilizan para obtener los coeficientes de descuento propuestos para cada bienio tal como se comunican a los Miembros en el PTP.

Metodología del cálculo para los puestos actuales

La metodología del cálculo del coeficiente de descuento por vacantes adoptada para los puestos actuales se basa en tres factores:

- a) las tasas de rotación del personal, calculadas según los ceses en el servicio;
- b) los plazos habituales para la contratación;
- c) el grado en que se prevén los ceses en el servicio.

A continuación se explican más detalladamente estos tres factores.

*Tasas de rotación del personal:* Los movimientos de personal que se tienen en cuenta para el cálculo del coeficiente de descuento por vacantes se basan en los puestos con cargo al presupuesto del Programa ordinario<sup>8</sup>. La tasa de rotación anual es el cociente del número de ceses en el servicio entre la cantidad de puestos con cargo al presupuesto. La tasa de rotación del personal se calcula por separado para las categorías de personal profesional (P) y de servicios generales (SG) y se basa en un promedio rotatorio de cinco años.

En el Cuadro 1 infra se presenta en detalle la metodología empleada para calcular el promedio rotatorio de cinco años que se aplica para las tasas de rotación del personal.

*Cuadro 1: Cálculo de las tasas de rotación del personal*

Año	Puestos PTP				Ponderación		Ceses en el servicio				Tasas de rotación anual				Tasa de rotación del personal			
	Sede		Campo		Sede	Campo	Sede		Campo		Sede		Campo		Ponderación anual		Promedio rotatorio de cinco años	
	P	SG	P	SG			P	SG	P	SG	P	SG	P	SG	P	SG	P	SG
2018	879	566	373	342	0,67	0,33	63	32	21	19	7,17	5,65	5,63	5,56	6,66	5,62	6,29	7,48
2019	879	566	373	342	0,67	0,33	58	14	14	14	6,60	2,47	3,75	4,09	5,66	3,01	6,24	6,76
2020	925	525	382	336	0,67	0,33	42	22	13	19	4,54	4,19	3,40	5,65	4,16	4,68	5,92	5,77
2021	925	525	382	336	0,67	0,33	40	25	7	15	4,32	4,76	1,83	4,46	3,50	4,66	5,20	4,79
2022	944	522	383	336	0,67	0,33	49	40	19	24	5,19	7,66	4,96	7,14	5,12	7,49	<b>5,02</b>	<b>5,09</b>

**Leyenda de las columnas**

Puestos PTP: Número de puestos con cargo al PTP (excluidos los puestos de las oficinas en los países y de enlace)

Ponderación: Puestos del personal en la Sede y el personal de campo divididos entre el total de puestos con cargo al PTP

Ceses en el servicio: Estadísticas de recursos humanos

Tasa de rotación anual: Ceses divididos por puestos con cargo al PTP multiplicado por 100

Tasa de rotación del personal

Ponderación anual: Suma de las tasas de rotación anuales del personal en la Sede y el personal de campo multiplicada por sus ponderaciones

Promedio rotatorio de cinco años: Suma de la ponderación anual durante cinco años dividida entre cinco

<sup>8</sup> El análisis excluye los puestos de las oficinas en los países y de enlace, para los que la Conferencia aprobó en 2009 la supresión del coeficiente de descuento por vacantes.

*Plazos habituales para la contratación:* El examen de las distintas etapas de contratación muestra que actualmente se necesitan 26 semanas para contratar a un funcionario de categoría profesional y 22 semanas para contratar a un funcionario de la categoría de servicios generales.

*Grado de previsión de los ceses en el servicio:* Los ceses en el servicio se producen por diversas razones, algunas de las cuales pueden preverse en su totalidad (por ejemplo, la separación obligatoria) y otras no (por ejemplo, el fallecimiento repentino), mientras que hay otras situaciones que se ubican en un punto intermedio (por ejemplo, la dimisión con preaviso).

En el Cuadro 2 se agrupan los 219 ceses en el servicio que se produjeron en 2021-22 en función del grado en que pueden preverse medidas de contratación.

*Cuadro 2: Grado en que pueden preverse medidas de contratación en relación con los ceses en el servicio en 2021-22*

	Ceses en el servicio en 2021-22		Porcentaje de población		Período de contratación (semanas)		Período de contratación (años)	
	P	SG	P	SG	P	SG	P	SG
Ceses en el servicio previstos	18	3	16 %	< 3 %	0	0	0,00	0,00
Ceses en el servicio previstos por un período limitado	60	48	52 %	< 46 %	16	15	0,31	0,29
Ceses en el servicio imprevistos	36	53	32 %	< 51 %	26	22	0,50	0,42
<b>Ponderación del período de contratación (años)</b>							<b>0,32</b>	<b>0,35</b>

El coeficiente de descuento por vacantes se calcula del siguiente modo: promedio de la tasa de rotación del personal durante cinco años multiplicado por el promedio del período de contratación (expresado como proporción respecto del año), tal como se refleja en el Cuadro 3.

*Cuadro 3: Cálculo del coeficiente de descuento por vacantes*

<i>Cálculo</i>	<i>P</i>	<i>SG</i>
Promedio del período de contratación (años) (Cuadro 2)	0,32	0,35
Promedio rotatorio de cinco años aplicado en el cálculo de las tasas de rotación del personal (Cuadro 1)	5,02	5,09
<b>Coeficiente de descuento por vacantes (promedio del período de contratación multiplicado por el promedio rotatorio de cinco años que se aplica para las tasas de rotación del personal)</b>	<b>1,61</b>	<b>1,78</b>

### Metodología del cálculo para nuevos puestos

Los nuevos puestos con cargo al presupuesto también generan “ahorros” debido al tiempo necesario para la selección y el nombramiento del personal. Todos esos nuevos puestos se examinan y presupuestan únicamente para la parte del bienio en la que se prevé que se ocupen las vacantes.

### **Exactitud de los costos de personal presupuestados y aplicación del coeficiente de descuento por vacantes**

Para garantizar la exactitud de los costos de personal, se elaboran tasas normalizadas diferenciadas para cada categoría de puestos y para cada ubicación, teniendo en cuenta los diferentes tipos y tendencias de los costos en los principales lugares de destino del personal.

Al elaborar el presupuesto en el PTP, el coeficiente de descuento por vacantes se aplica a estas tasas normalizadas diferenciadas sobre la base de la metodología descrita anteriormente. Asimismo, se reducen los meses de trabajo para los nuevos puestos.

En el cuadro siguiente se ofrece una perspectiva general del “ahorro” presupuestario resultante de la aplicación de estos dos elementos en el presupuesto.

*Cuadro 4: “Ahorro” presupuestario derivado de la aplicación del coeficiente de descuento por vacantes y nueva clasificación del ajuste por lugar de destino*

PTP	Coeficiente de descuento por vacantes (%)		Coeficiente de descuento por vacantes (millones de USD)			Ajuste para puestos nuevos (millones de USD)			Total
	Prof.	SG	Bienio anterior	Variación	Bienio en curso	Bienio anterior	Puestos nuevos	Bienio en curso	
2018-19	1,39	1,79			<b>10,6</b>			<b>0,0</b>	<b>10,6</b>
2020-21	1,52	1,92	10,6	0,8	<b>11,4</b>	0,0	2,0	<b>2,0</b>	<b>13,4</b>
2022-23	1,75	1,78	11,4	1,0	<b>12,4</b>	-2,0	1,4	<b>-0,6</b>	<b>11,8</b>
2024-25	1,61	1,78	12,4	-0,8	<b>11,6</b>	-1,4	2,5	<b>1,1</b>	<b>12,7</b>

Los presupuestos se emiten en función de tasas normalizadas ajustadas para tener en cuenta el coeficiente de descuento por vacantes (tasas de descuento por vacantes). Durante la aplicación del coeficiente, a los responsables de presupuesto se les contabilizan las tasas normalizadas sin descuento (más altas) y se les exige que “absorban” el coeficiente de descuento por vacantes gestionando cualquier déficit presupuestario resultante de la diferencia entre las tasas de descuento y las tasas normalizadas sin descuento.