

برنامج
الأغذية
العالمي



Programme
Alimentaire
Mondial

World
Food
Programme

Programa
Mundial
de Alimentos

**Período de sesiones anual
de la Junta Ejecutiva**

Roma, 6-10 de junio de 2011

ASUNTOS ADMINISTRATIVOS Y DE GESTIÓN

Tema 13 del programa

*Para información**

S

Distribución: GENERAL
WFP/EB.A/2011/13-D
28 abril 2010
ORIGINAL: INGLÉS

INFORME SOBRE EL RECURSO A LA CONTRATACIÓN DE CONSULTORES EN EL PMA

* De conformidad con las decisiones de la Junta Ejecutiva sobre el sistema de gobierno, aprobadas en el período de sesiones anual y el tercer período de sesiones ordinario de 2000, los temas presentados a título informativo no se debatirán a menos que los miembros de la Junta así lo pidan expresamente antes de la reunión y la Presidencia dé el visto bueno a la petición por considerar que es adecuado dedicar tiempo de la Junta a ello.

La tirada del presente documento es limitada. Los documentos de la Junta Ejecutiva se pueden consultar en el sitio Web del PMA (<http://www.wfp.org/eb>).

RESUMEN

En este informe se describe el proceder general del PMA respecto del recurso a la contratación de consultores, según recomendó la Dependencia Común de Inspección en su “Examen de la gestión y la administración en el Programa Mundial de Alimentos” (JIU/REP/2009/7).

La contratación de consultores le permite al PMA administrar su fuerza de trabajo conforme a los fondos efectivamente recibidos: los consultores ofrecen capacidad adicional en caso de emergencia, subsanan las insuficiencias en materia de personal y aportan competencias de las que tal vez sea difícil disponer con rapidez en el seno del personal permanente. Contrariamente a lo que sucede con los contratistas externos, los consultores integran la fuerza de trabajo temporal.

En este informe se describen las normas, condiciones de servicio y procedimientos que se aplican en la contratación y gestión de los consultores, según lo dispuesto en la sección 317 del Manual administrativo de la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación y en la Directiva de la Dirección de Recursos Humanos del PMA sobre la gestión de las consultorías (HR/2000/001). Se presentan asimismo estadísticas relativas al empleo de los consultores en el PMA, y los gastos conexos, así como las tendencias registradas al respecto.

El recurso a la contratación de consultores es una opción en materia de personal que resulta eficaz y eficiente en función de los costos, especialmente en momentos en que el Programa vive una rápida expansión, lo que le permite actuar con prudencia por lo que se refiere a los gastos de personal que pudieran no llegar a sostenerse debido a la inestabilidad de los ingresos.

PROYECTO DE DECISIÓN*

La Junta toma nota del “Informe sobre el recurso a la contratación de consultores en el PMA” (WFP/EB.A/2011/13-D).

* Se trata de un proyecto de decisión. Si se desea consultar la decisión final adoptada por la Junta, sírvase remitirse al documento titulado “Decisiones y recomendaciones del período de sesiones anual de 2011 de la Junta Ejecutiva”, que se publica al finalizar el período de sesiones.

ANTECEDENTES

1. El presente informe —sobre el recurso a la contratación de consultores en el PMA y los costos correspondientes, las cuestiones relacionadas con la gobernanza, los datos y las tendencias en esta esfera— se presenta en respuesta al informe de la Dependencia Común de Inspección titulado “Examen de la gestión y la administración en el Programa Mundial de Alimentos” (JIU/REP/2009/7).
2. El PMA es un organismo de financiación voluntaria, que debe poder intervenir rápidamente ante crisis humanitarias. El recurso a la contratación de consultores permite contar con los servicios y competencias necesarios a corto plazo sin crear obligaciones en materia de personal a largo plazo.
3. Los consultores son nombrados como complemento de las operaciones de emergencia del PMA, ya sea para realizar nuevas tareas o para sustituir a personal que esté destinado temporalmente a otra operación. También se recurre a ellos para que brinden competencias técnicas con las que no se cuenta internamente y para cubrir las funciones desempeñadas por personal en licencia prolongada de enfermedad, licencia parental o licencia sin goce de sueldo.
4. Los consultores ofrecen una opción eficaz en materia de personal no permanente, que permite que el PMA cubra puestos y complete proyectos a corto plazo con personal cualificado.

GESTIÓN DEL EMPLEO DE CONSULTORES

Política

5. La contratación y gestión de los consultores se rigen por lo dispuesto en la sección 317 del Manual administrativo de la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación y en la Directiva de la Dirección de Recursos Humanos (HR) del PMA sobre la gestión de las consultorías (HR/2000/001). Los honorarios de los consultores se actualizan y comunican periódicamente por medio de directivas preparadas por la HR. La delegación de facultades para la contratación y el nombramiento de consultores se describen en la circular EDD2011/001 de la Directora Ejecutiva.

Definición

6. Un consultor es un empleado¹ del PMA nombrado por uno o varios períodos de menos de un año. Puede recurrirse a los servicios de un consultor para que preste servicios de asesoramiento especializados o desempeñe una función determinada cuando ningún miembro del personal permanente esté disponible de inmediato. Los consultores son empleados directamente por el PMA y, contrariamente al caso de los contratistas externos, no son empleados por una tercera parte.

¹ Todas las personas que trabajan para el PMA se consideran sus empleados; a los efectos del presente informe se hace referencia a dos categorías: los consultores y los miembros del personal. Por miembro del personal se entiende un funcionario de la categoría profesional o categorías superiores contratado a nivel internacional y remunerado conforme a las escalas de sueldos aplicadas en todo el mundo y establecidas por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

Duración de la misión

7. La duración del contrato de un consultor no puede superar los 11 meses; una vez finalizado ese período, el consultor podrá volver a contratarse tras una interrupción del servicio de un mes. El período acumulado total por el que un consultor podrá trabajar para el PMA es de 44 meses en un lapso de 48 meses, tras el cual debe haber una interrupción del servicio de tres meses, como mínimo.

Honorarios de los consultores

8. Los consultores reciben una remuneración diaria o mensual. Normalmente, a los consultores que se emplea por períodos superiores a los dos meses, esto es, los “consultores regulares”, se les paga mensualmente. A los que son nombrados por períodos inferiores a los dos meses, esto es, los “consultores diarios”, se les paga por día. Quienes trabajan de forma discontinua durante un período dado de tiempo, los “consultores con contratos de servicios efectivos”, reciben un sueldo por los días efectivamente trabajados.
9. Los honorarios de los consultores dependen de la complejidad de la tarea que desempeñen, conforme a lo establecido en sus respectivos mandatos. A fin de determinar la idoneidad de los consultores para realizar las tareas necesarias, se tendrán en cuenta en especial su experiencia profesional y su formación académica.
10. Los honorarios se basan en la escala de sueldos del personal de categoría profesional y categorías superiores de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI). Los cálculos se basan en el sueldo básico neto, sin familiares a cargo, de un funcionario de nivel comparable.

CUADRO 1: NIVELES DE CONSULTORES

Niveles de los consultores	Naturaleza del trabajo	Años de experiencia	Honorarios en dólares EE.UU. (vigentes en 2009)
Subalterno	Analizar, interpretar y definir problemas; sacar conclusiones y formular recomendaciones.	Menos de tres	2 760 a 3 630
Nivel I	Aportar una contribución profesional, como por ejemplo adoptar medidas correctivas o de adaptación.	3 a 5	3 900 a 6 000
Nivel II	Formular nuevos enfoques, técnicas o políticas y establecer directrices.	6 a 10	5 700 a 9 000
Nivel III	Crear nuevos conceptos, teorías o principios y establecer directrices de importancia fundamental.	12	8 700 a 12 000
Nivel IV	Hacer contribuciones especializadas que cumplan las más altas normas de calidad mundial en la profesión.	Más de 12	11 550 a 13 200

Subsidios y prestaciones

11. Los consultores pueden beneficiarse de una serie de subsidios y prestaciones tanto obligatorios como voluntarios. El PMA ofrece un plan obligatorio de seguro médico e indemnización en caso de enfermedad, lesión o fallecimiento accidental, que incluye disposiciones de licencia por enfermedad mediante la presentación de un certificado médico. En el caso de los nombramientos por un período igual o superior a los seis meses,

los consultores pueden inscribirse en el Plan de seguro colectivo de vida, accidentes e invalidez. Los consultores no podrán participar en la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas.

12. En el momento de su nombramiento o de la separación del servicio, a los consultores se les pagan los gastos de viaje hasta y desde su lugar de contratación. Durante el desempeño de sus funciones, los consultores reciben las dietas correspondientes al lugar de destino asignado; cabe la posibilidad de que la HR también negocie una prestación mensual de subsistencia en el caso de misiones que duren más de dos meses en la Sede, por un monto igual o superior a 2.500 dólares EE.UU. Los consultores contratados en la zona donde se encuentra el lugar de trabajo no percibirán prestación de subsistencia o dieta alguna.

Evaluación del desempeño

13. El desempeño de los consultores se evalúa al finalizar su misión y se documenta en un informe de evaluación de la calidad, en el que consta la medida en que el consultor ha alcanzado los resultados definidos en su mandato.
14. La manera de evaluar a los consultores difiere de la que se aplica a los miembros del personal, que participan en el sistema de evaluación de la actuación profesional y mejora de las competencias (PACE), mediante el cual se facilita información sobre el desempeño a mitad de año y se pueden tomar en consideración posibilidades de desarrollo profesional y oportunidades de capacitación.

Obligación de rendir cuentas y responsabilidades

15. En la circular EDD2011/001 de la Directora Ejecutiva se define la delegación de facultades con respecto a la contratación y gestión de los consultores.
16. El personal directivo encargado de la contratación debe definir el mandato de la misión y proponer al consultor del caso, además de asumir la responsabilidad de supervisar la labor de dicho consultor y de completar el informe de evaluación de la calidad una vez que finalice la misión.
17. Antes de iniciar el proceso de contratación de un consultor o de aprobar la contratación, la HR examina la misión propuesta y se cerciora de que no haya personal idóneo para ella en la plantilla del PMA. Una vez que se ha aprobado la contratación, la HR tiene la responsabilidad de determinar los honorarios en función del mandato y de confirmar las cualificaciones del candidato. La HR prepara las ofertas de empleo y los correspondientes contratos de consultoría, está a cargo del seguimiento del empleo del consultor y debe asegurarse de que se cumplan los períodos de interrupción obligatoria del servicio. Asimismo, informa a la Junta, en su período de sesiones anual, sobre el número de consultores presentes en la fuerza de trabajo.
18. Según lo dispuesto en el Manual de finanzas unificado, los consultores no podrán representar al PMA ni asumir en su nombre ningún compromiso de índole financiera o administrativa: en particular, no podrá facultarse a los consultores para que certifiquen, aprueben, autoricen o hagan desembolsos. En virtud de las directrices de la HR, los consultores no podrán evaluar la actuación de un miembro del personal de categoría profesional o de servicios generales mediante el PACE.

ESTADÍSTICAS Y TENDENCIAS EN RELACIÓN CON EL EMPLEO DE LOS CONSULTORES

19. Los datos que figuran a continuación proceden del Sistema Mundial y Red de Información del PMA (WINGS II), al 31 de diciembre del año que se examina, salvo indicación en contrario. La expresión “personal internacional” se refiere a los miembros del personal internacionales de categoría profesional con nombramientos de plazo fijo, indefinidos o continuos.

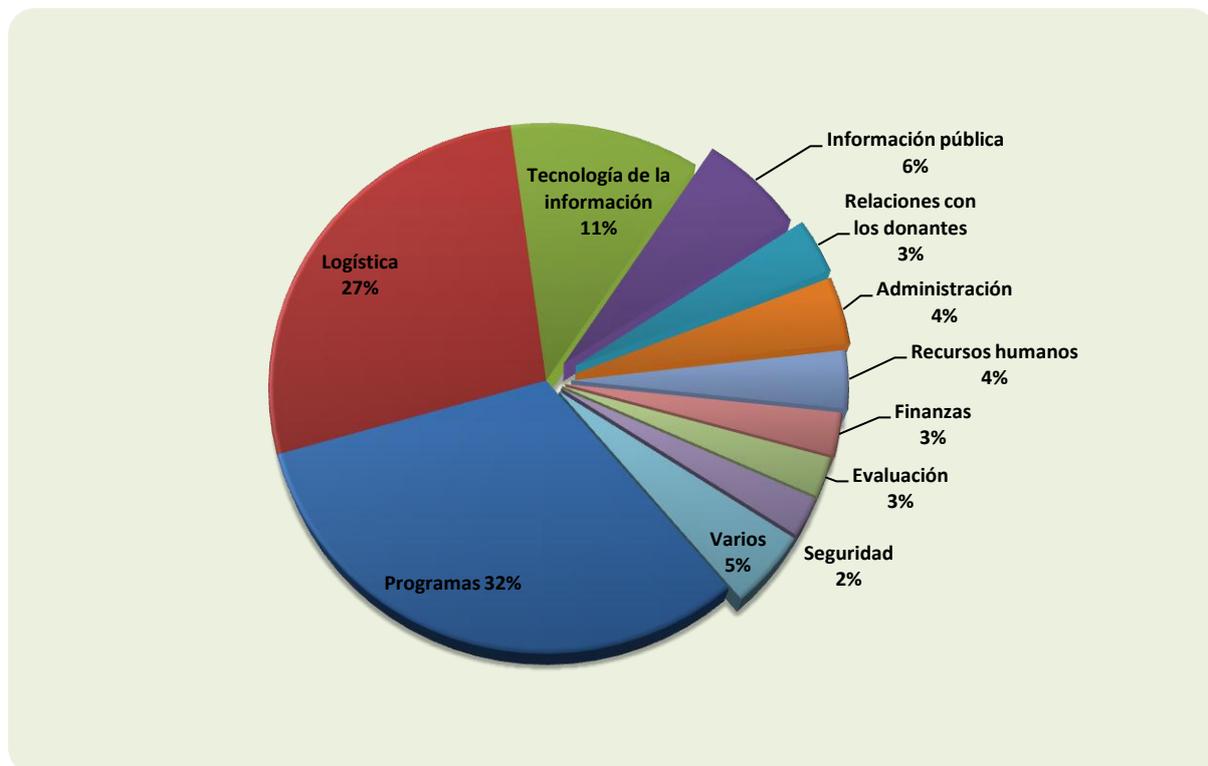
Número de consultores

20. Al 31 de diciembre de 2010, estaban empleados en el PMA 534 consultores; durante el año se hicieron 946 nombramientos o renovaciones de nombramientos de consultores. El número de días de trabajo efectuado por los consultores en 2010 fue el equivalente a 506 puestos a tiempo completo.

Servicios de los consultores, por función

21. Las tareas de que se ocupan con mayor frecuencia los consultores se refieren a la programación de la ayuda humanitaria, la logística y la tecnología de la información; éstas son las tareas que desempeñan el 70% de los consultores contratados, en consonancia con los servicios básicos prestados por el PMA en las operaciones de emergencia.

Gráfico 1: Servicios de los consultores, por función

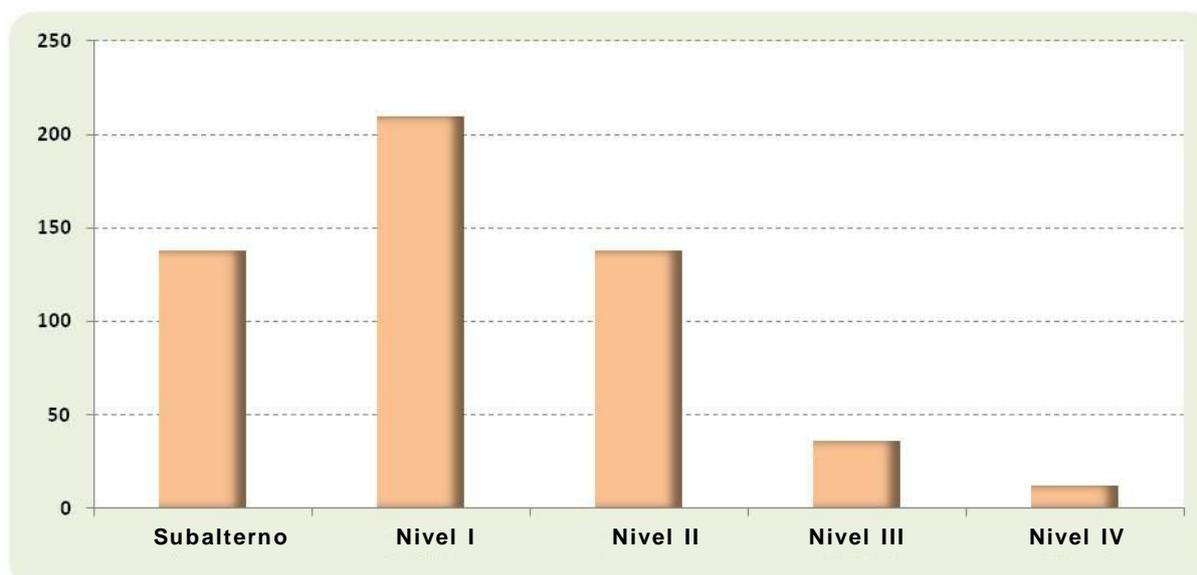


Consultores, por nivel

22. En el Gráfico 2 puede verse que la mayor parte de los consultores se nombró en el nivel I. Los dos niveles inferiores reúnen al 65% del total de los consultores, lo que indica que el principal uso que se hace de sus servicios se refiere a misiones de un nivel de complejidad comparable a las tareas desempeñadas por funcionarios de los niveles

inferiores de la categoría profesional. La distribución de los consultores en los niveles más bajos se produjo fundamentalmente en los destinos sobre el terreno, mientras que la mayoría de los consultores que desempeñaban funciones especializadas en los niveles III y IV se encontraban en la Sede.

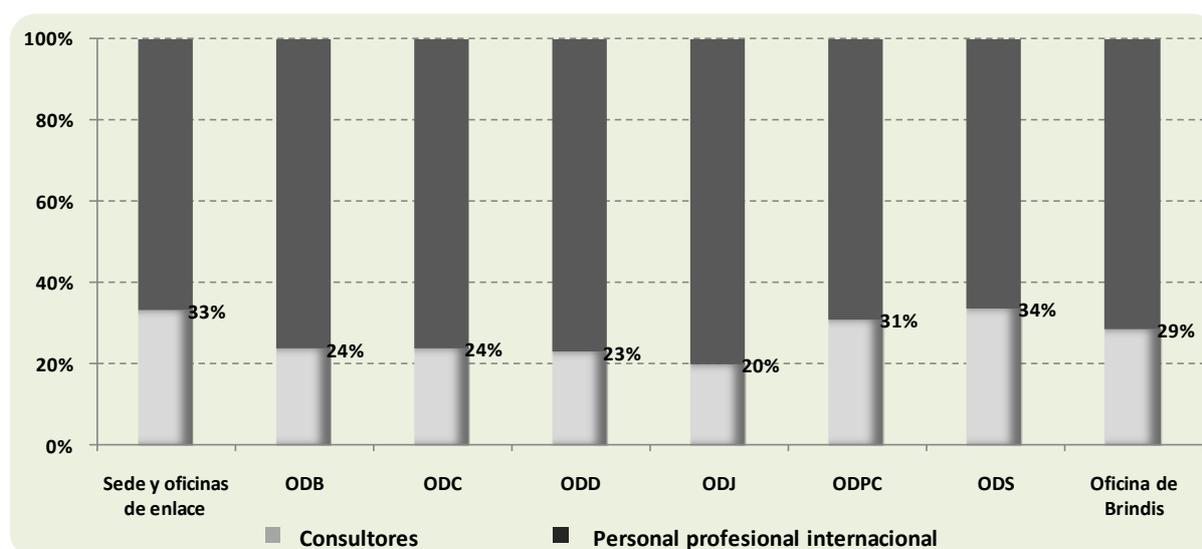
Gráfico 2: Consultores, por nivel



Consultores, por región

23. Por lo que respecta a los 534 consultores empleados en 2010, la proporción entre éstos y los profesionales internacionales muestra que donde más se recurrió a consultores fue en el Despacho Regional para el Sudán (ODS), las oficinas de enlace de la Sede y el Despacho Regional de Ciudad de Panamá (América Latina y el Caribe) (ODPC).

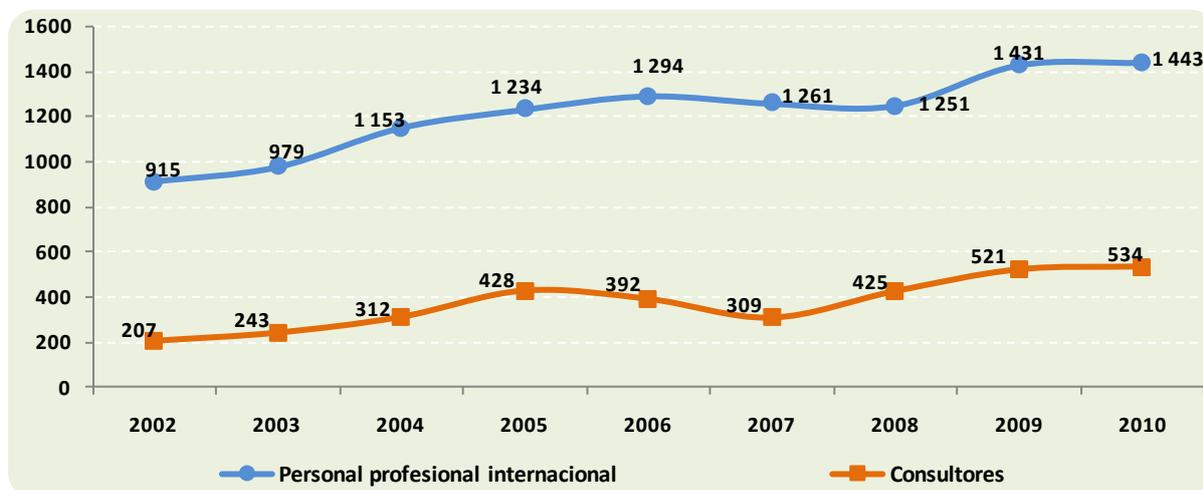
Gráfico 3: Consultores, por región



Tendencias en cuanto al número y la proporción de consultores

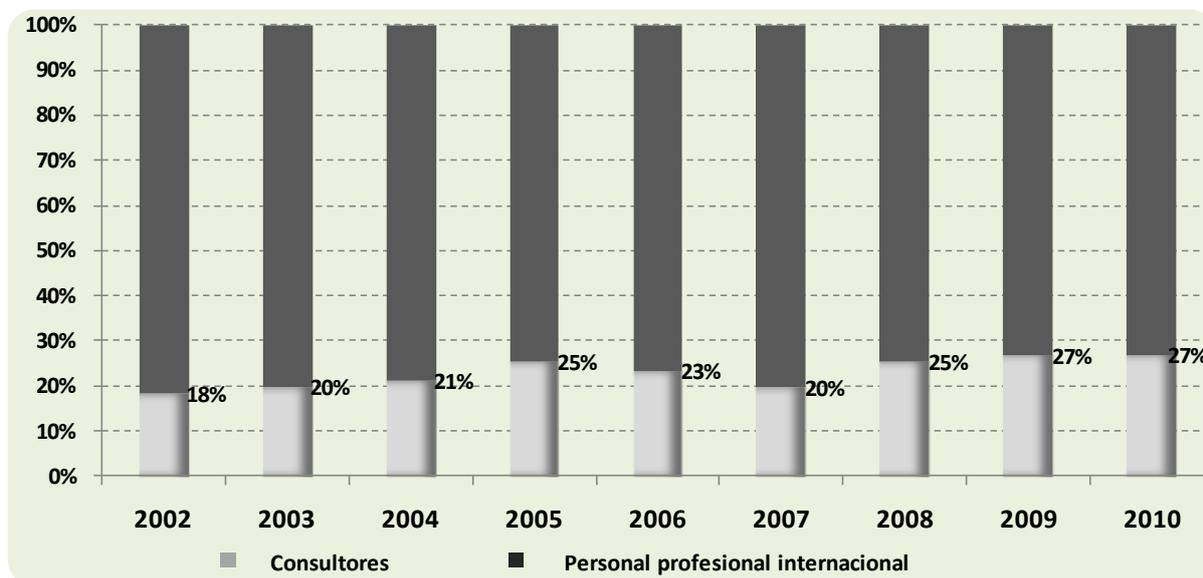
24. El aumento del número de consultores empleados en el PMA desde 2002 refleja el crecimiento registrado por la fuerza de trabajo profesional internacional.

Gráfico 4: Tendencias



25. Durante el mismo período, la proporción de consultores en todo el mundo y en la Sede ha permanecido estable.

Gráfico 5: Proporción de consultores en el PMA a escala mundial

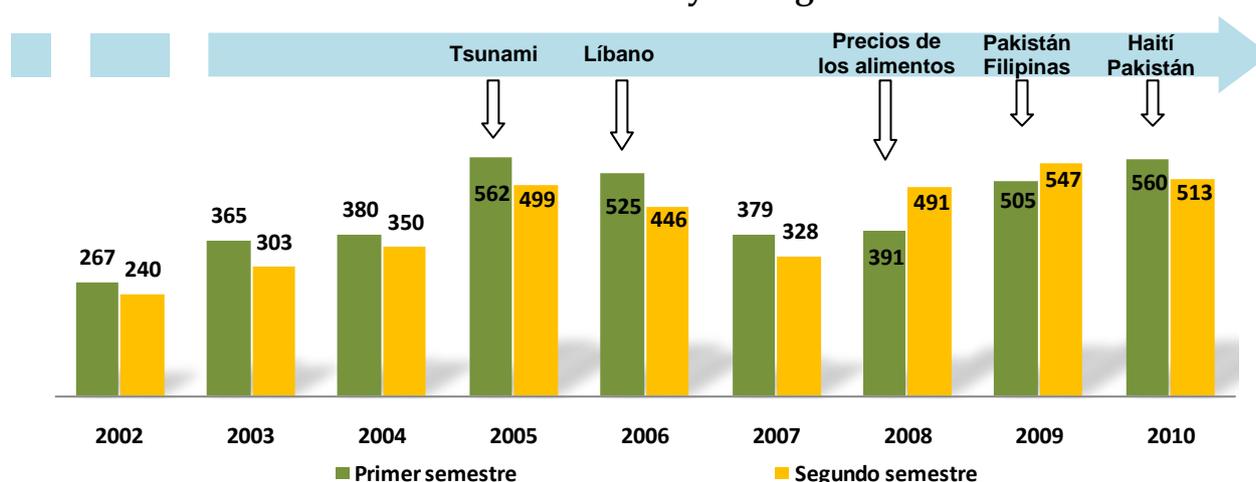


Tendencias en cuanto al número de consultores y de intervenciones de emergencia del PMA

26. En el Gráfico 6 se indica el número total de nombramientos y renovaciones de nombramientos de consultores tramitados en el primero y el segundo semestre de cada año. Estas cifras indican la capacidad de intervención inmediata del PMA frente a todo aumento repentino de las necesidades. En los seis meses que siguieron al tsunami que azotó el océano Índico en diciembre de 2004, el PMA contrató a un mayor número de consultores

para apoyar su respuesta a la emergencia. La intervención a raíz de la crisis del Líbano de 2006 requirió la contratación de más consultores, pero en menor escala. Dado que en 2007 el Programa no tuvo que realizar operaciones de emergencia, el número de consultores disminuyó para volver a aumentar luego en 2008, a raíz del incremento de la contratación de consultores que se debió a las crisis provocadas por los precios de los alimentos. Las dos emergencias de 2009 llevaron nuevamente a recurrir en mayor medida a la contratación de consultores, cuyo número registró un ligero aumento en 2010 como consecuencia del terremoto en Haití y la consiguiente operación de emergencia.

Gráfico 6: Consultores y emergencias



UN EJEMPLO RECIENTE: LA OPERACIÓN DE 2010 EN HAITÍ

La intervención realizada por el PMA a raíz del terremoto que azotó Haití en 2010 dependió en parte de su capacidad para movilizar recursos con rapidez: durante la emergencia se envió a otros 313 empleados, de los cuales 85, esto es, el 27%, eran consultores.

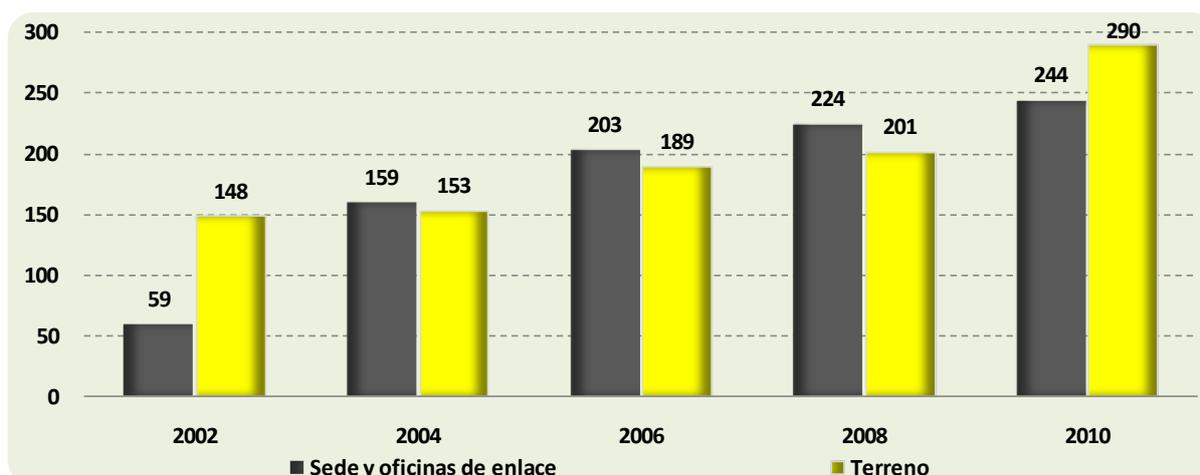
La duración del servicio de los consultores enviados a Haití fue de cinco meses, por término medio: desde un período mínimo de dos semanas para los especialistas con competencias sumamente técnicas, necesarias en las etapas iniciales, hasta un período de 11 meses para los consultores que prestaban servicios a corto plazo.

En muchos casos, los consultores fueron contratados para sustituir a miembros del personal enviados a Haití. Al asegurar la continuidad de los servicios, esto permitió reducir al mínimo las repercusiones en las operaciones realizadas en otras partes.

Tendencias relativas a la ubicación geográfica de los lugares de trabajo de los consultores

27. El número de consultores destinados a lugares sobre el terreno frente a aquellos que trabajan en la Sede indica un cambio, puesto que, en comparación con años anteriores, hay ahora una mayor proporción de consultores que trabajan sobre el terreno.

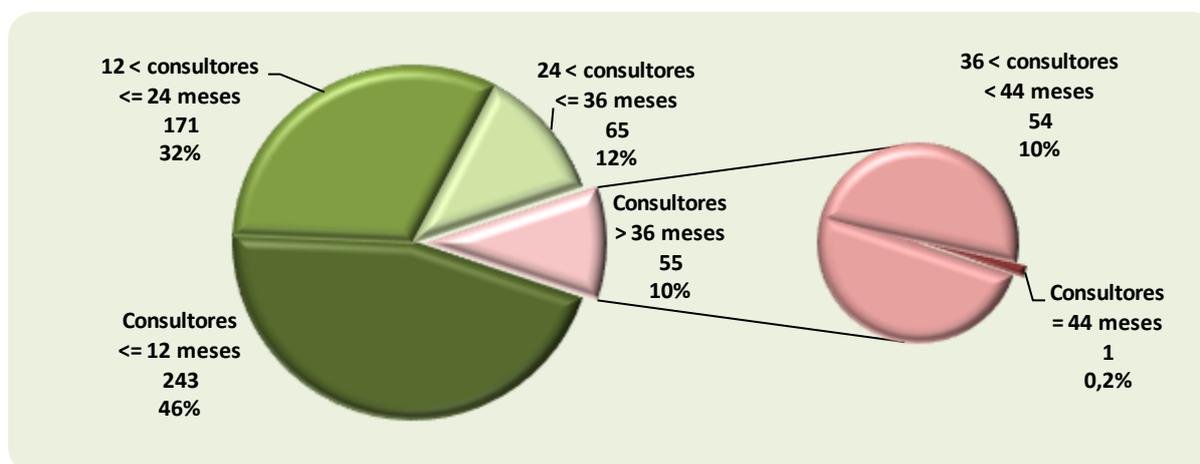
Gráfico 7: Lugares de destino de los consultores



Duración del empleo

28. En el Gráfico 8 se indica el número total de meses de trabajo efectuado por los consultores en equivalente a puestos a tiempo completo, al 31 de diciembre de 2010, en los cuatro años que van de enero de 2007 a diciembre de 2010. Todos los consultores trabajaron por períodos inferiores a los 48 meses durante ese lapso, lo que demuestra que se observaron los períodos de interrupción obligatoria del servicio. Sólo un consultor trabajó durante 44 meses, tiempo máximo permitido en un período de cuatro años.

Gráfico 8: Meses de trabajo efectuado por los consultores en equivalente a puestos a tiempo completo



Opinión de los consultores

29. Según la información recogida en la última Encuesta Mundial al Personal, la mayor parte de los consultores expresa opiniones favorables por lo que concierne a su grado de satisfacción en el trabajo y a los resultados obtenidos, comparables con las del personal profesional internacional.

CUADRO 2: ENCUESTA MUNDIAL AL PERSONAL		
Pregunta de la Encuesta Mundial al Personal de 2006	Personal internacional	Consultores
En general, ¿cómo calificaría al PMA como empleador en comparación con otras organizaciones de las que tiene usted conocimiento?	68%: opinión favorable 26%: opinión neutra 6%: opinión no favorable	66%: opinión favorable 28%: opinión neutra 5%: opinión no favorable
Me siento orgulloso de trabajar para el PMA.	88%: opinión favorable 10%: opinión neutra 2%: opinión no favorable	86%: opinión favorable 12%: opinión neutra 2%: opinión no favorable
Califique a su supervisor inmediato en cuanto a la información que le facilita sobre cómo está desempeñando usted su labor.	57%: opinión favorable 27%: opinión neutra 16%: opinión no favorable	62%: opinión favorable 23%: opinión neutra 15%: opinión no favorable

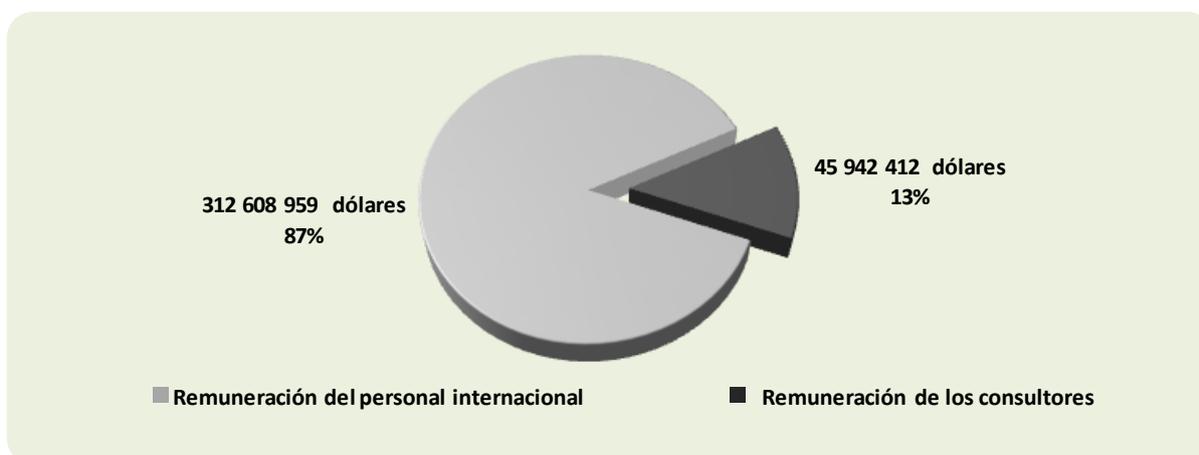
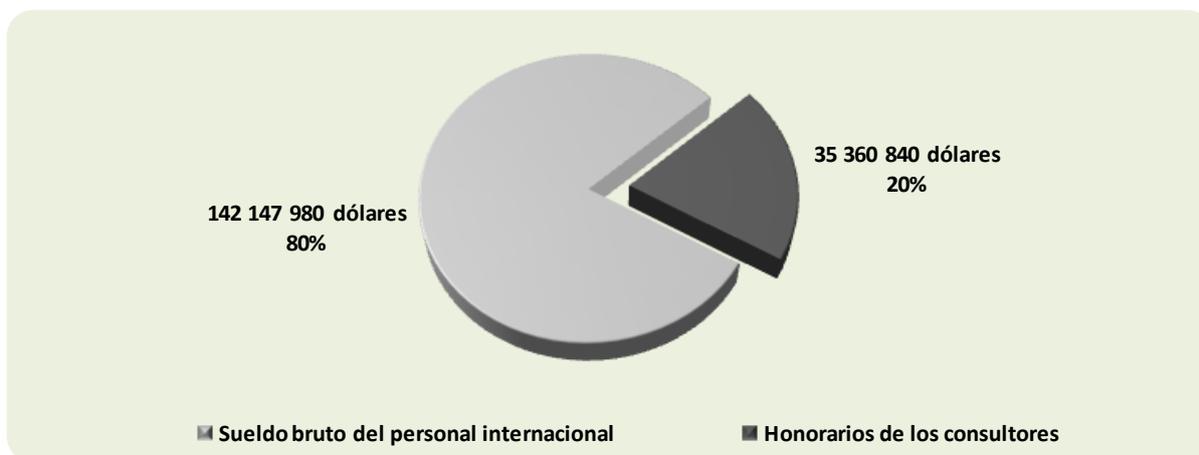
Gastos relativos a los consultores

30. En 2010, el PMA desembolsó 35,4 millones de dólares en concepto de honorarios de consultores, lo que representa el 20% de los gastos salariales relativos al personal profesional internacional si se relacionan los honorarios de los consultores con los sueldos brutos del personal profesional internacional. Sin embargo, ese monto no refleja el costo total de las indemnizaciones para esas categorías: si se toman en consideración los subsidios y prestaciones concedidos al personal internacional² y a los consultores³, la proporción general de indemnización de los consultores es más baja.

² CAPI. 2010. "Régimen común de sueldos, prestaciones y beneficios de las Naciones Unidas", Nueva York.

³ Los consultores internacionales se benefician asimismo de un seguro médico y de derechos de viaje. Los costos que suponen las dietas o las prestaciones mensuales de subsistencia no se incluyen en el cálculo.

Gráfico 9: Sueldos del personal internacional y honorarios de los consultores



31. El análisis de los costos relativos al personal internacional indica que los subsidios y prestaciones adicionales representan el 55% del conjunto total de indemnizaciones. En el caso de los consultores, las prestaciones adicionales constituyen el 23% de su remuneración, sin contar las dietas o prestaciones de subsistencia mensuales. Ello se debe a que los consultores no están incluidos en la categoría de personal móvil de carrera internacional, por lo cual no hay costos relativos a las prestaciones por traslado estipuladas por la CAPI, ni a las otras prestaciones que se conceden a los profesionales internacionales.

Gráfico 10: Sueldos y honorarios



CONCLUSIONES

32. El recurso a la contratación de consultores como fuerza de trabajo eventual se justifica en el PMA en cuanto organismo de financiación voluntaria cuyo mandato principal es proporcionar asistencia alimentaria en emergencias. La inestabilidad que plantean las emergencias en el mundo obliga al PMA a tener capacidad de intervención inmediata frente a todo aumento repentino de las necesidades, pero la imprevisibilidad de los niveles de financiación efectivos limita sus posibilidades de asumir compromisos de personal a largo plazo.
33. Si bien cada vez es mayor el número de organismos que están recurriendo a una fuerza de trabajo eventual, habida cuenta de la coyuntura económica mundial, el PMA ha mantenido una proporción relativamente estable de consultores durante los últimos ocho años.
34. El PMA ya ha instaurado muchos de los controles necesarios para utilizar los servicios de los consultores de la mejor forma posible y garantizar una satisfacción mutua. En general, el empleo de consultores puede suscitar inquietudes acerca del espíritu de equipo o la lealtad al organismo, pero esto no ha planteado problemas en el seno del PMA. Tal como indica la encuesta sobre las condiciones de empleo, los consultores están muy satisfechos con la relación que mantienen con el Programa y han demostrado su compromiso con el PMA y con su mandato. Además, los honorarios de los consultores se fijan en función de la remuneración de un miembro del personal de categoría profesional que realiza un trabajo equivalente, lo que reduce al mínimo las diferencias de sueldos y no es fuente de tensiones entre estas dos categorías de empleados.
35. El recurso a la contratación de consultores, al permitir que el PMA maneje su dotación de personal con agilidad y flexibilidad, hace que haya más eficiencia en función de los costos y más eficacia operacional.

LISTA DE LAS SIGLAS UTILIZADAS EN EL PRESENTE DOCUMENTO

CAPI	Comisión de Administración Pública Internacional
HR	Dirección de Recursos Humanos
PACE	sistema de evaluación de la actuación profesional y mejora de las competencias