



fmam FONDO PARA EL MEDIO AMBIENTE MUNDIAL
INVERTIMOS EN NUESTRO PLANETA

GEF/C.39/12

10 de noviembre de 2010

Consejo del FMAM
16 al 18 de noviembre de 2010
Ciudad de Washington

Punto 18 del temario

**PROPUESTA DEL COMITÉ DE SELECCIÓN Y EXAMEN
PARA EFECTUAR UN PROCESO DE EXAMEN SALARIAL
PARA LA DIRECTORA EJECUTIVA
Y EL DIRECTOR DE LA OFICINA DE EVALUACIÓN
DEL FMAM**

Decisión que se recomienda al Consejo

Luego de analizar el documento GEF/C.39/12, *SRC Proposal for a GEF CEO and EO Director Salary Review Process* (Propuesta del Comité de Selección y Examen para efectuar un Proceso de Examen Salarial para la Directora Ejecutiva y el Director de la Oficina de Evaluación del FMAM), el Consejo aprueba el proceso modificado según se establece en el documento, para que el Comité de Selección y Examen del Fondo para el Medio Ambiente Mundial (FMAM) examine los salarios de la Directora Ejecutiva y el Director de la Oficina de Evaluación del FMAM, y recomiende al Consejo los ajustes que corresponda realizar a dichos salarios durante las reuniones del Consejo de otoño.

ANTECEDENTES

1. En su decisión de junio de 2009, el Consejo del FMAM autorizó la formación de un Comité de Selección y Examen para “llevar a cabo el examen de los objetivos de desempeño de la Directora Ejecutiva y Presidenta del FMAM y el Director de la Oficina de Evaluación del FMAM”. En la primavera de 2010, el Comité de Selección y Examen emprendió un examen del desempeño de la Directora Ejecutiva y acordó recomendarle al Consejo del FMAM un ajuste salarial ad hoc del 7%, que deberá aplicarse con retroactividad al 1 de julio de 2008. Durante la reunión especial de mayo de 2010, el Consejo del FMAM acordó otorgar un “aumento del 7% basado en los escalafones salariales de los Vicepresidentes del Banco Mundial y en factores como el desempeño y la permanencia en el cargo..., el cual se aplicará con retroactividad al 1 de julio de 2008”. El Consejo también solicitó que el Comité de Selección y Examen creara una nueva propuesta sólida para examinar el salario de la Directora Ejecutiva y del Director de la Oficina de Evaluación, de forma tal que se garantice la “transparencia del proceso y sus resultados”.
2. En junio de 2010, el Comité de Selección y Examen propuso al Consejo un proceso para examinar el salario de la Directora Ejecutiva del FMAM en el documento GEF/C.39/11, *Propuesta del Comité de Selección y Examen para efectuar un Proceso de Examen Salarial para la Directora Ejecutiva y el Director de la Oficina de Evaluación del FMAM*. El Consejo acordó que se procediera en ese sentido y le solicitó al Comité de Selección y Examen que continuara trabajando para aumentar la transparencia. Durante la reunión del Consejo de junio de 2010, no se propuso ni se analizó ningún proceso para examinar el salario del Director de la Oficina de Evaluación.
3. Posteriormente, el Presidente del Comité de Selección y Examen trabajó con la oficina de Recursos Humanos del Banco Mundial con el fin de analizar las alternativas para lograr un proceso transparente en el examen del salario del Director de la Oficina de Evaluación. Durante la reunión del Comité de Selección y Examen del 4 de noviembre de 2010, el Presidente propuso un procedimiento para el examen del salario del Director de la Oficina de Evaluación que es una versión más detallada del procedimiento para ajustar el salario de la Directora Ejecutiva, según se acordó en la reunión del Consejo de junio de 2010. El Presidente propuso que este proceso también se recomendara para el examen del salario de la Directora Ejecutiva. La propuesta se basa esencialmente en el procedimiento de junio de 2010 para el examen del salario de la Directora Ejecutiva y especifica la forma en que el procedimiento establecido en junio de 2010 operaría alineado con los procedimientos del Banco Mundial en materia de ajustes salariales. El Comité de Selección y Examen acordó recomendarle al Consejo este procedimiento más detallado para el examen de los salarios del Director de la Oficina de Evaluación del FMAM y la Directora Ejecutiva del FMAM.

EL NUEVO PROCEDIMIENTO DE EXAMEN SALARIAL

4. El proceso de examen salarial de junio de 2010, acordado en la reunión del Consejo de junio de 2010, abarca seis pasos. En primer lugar, el Comité de Selección y Examen deberá: i) analizar los resultados del examen de los objetivos de desempeño; ii) comparar la remuneración anual de la Directora Ejecutiva con el correspondiente grupo seleccionado a efectos comparativos (tanto interno como externo al Grupo del Banco Mundial), con el fin de evaluar su posición relativa en el escalafón con respecto a este grupo de pares; iii) indicar cuál es el aumento salarial por mérito que se recomienda y iv) transmitirle al Consejo del FMAM el aumento salarial por mérito recomendado, junto con la fundamentación para dicho aumento. El Consejo procederá entonces a: v) decidir si aprueba el aumento salarial por mérito y vi) informar al Banco Mundial de cualquier decisión para aprobar un aumento salarial por mérito.

5. En virtud de esta nueva propuesta más detallada, el Comité de Selección y Examen utilizará las herramientas habituales del Banco Mundial para otorgar aumentos salariales anuales por mérito, que proporcionan una gama de aumentos basados en 1) decisiones a lo largo de todo el Banco sobre la escala general de aumentos salariales, 2) el desempeño de la persona y 3) el posicionamiento de la persona con respecto a sus pares dentro del Banco (las personas que se encuentren en el extremo inferior del espectro salarial reúnen las condiciones para recibir aumentos mayores que las que se encuentran en el extremo superior). El Comité de Selección y Examen también analizará si se necesita otro ajuste ad hoc, basado en las comparaciones con entidades externas al Banco. El mecanismo del Banco Mundial opera de la siguiente manera:

- Cada año el Banco lleva a cabo un ejercicio de “aumento por examen salarial” (AES). Se recopilan y analizan los datos salariales de las organizaciones estadounidenses que puedan utilizarse a efectos comparativos. Estos datos salariales sirven como base para efectuar una recomendación de aumento salarial general a la Junta. Una vez que la Junta aprueba el aumento general en la remuneración, cada unidad del Banco recibe un presupuesto para sus aumentos salariales. La Unidad de Remuneración del Banco también proporciona una franja de aumento salarial basada en el aumento general en la remuneración, con el fin de contribuir a gestionar determinados aumentos salariales. Este año el aumento general en la remuneración fue de 3,7% y la escala de aumentos porcentuales al personal fue de 0% a 7% (franja de aumentos por mérito).
- El equipo de gestión comercial de cada Vicepresidencia evalúa anualmente el desempeño de cada funcionario para asignarle una calificación del AES. Los aumentos salariales individuales se basan en la calificación del AES y el actual escalafón salarial del funcionario dentro de la franja salarial correspondiente al grado del funcionario (escalafón profesional). La escala salarial correspondiente a cada grado (escalafón profesional) se divide en tres franjas salariales iguales, y el funcionario en cuestión quedará comprendido en una de esas franjas. Es por ello que dos personas que reciban la misma calificación del AES recibirán diferentes aumentos porcentuales si se encuentran

en distintas franjas salariales. Generalmente, la persona que esté en la franja salarial más alta recibirá un aumento porcentual más bajo.

- En la práctica, algunas funciones no están sujetas a las calificaciones anuales del AES. Estos cargos incluyen los del sistema de justicia interno, al igual que otros que se vinculan a evaluaciones o valoraciones de las actividades institucionales del Banco. Estas funciones reciben un porcentaje fijo del AES. Esta práctica garantiza que evitemos el surgimiento de un conflicto de interés en los casos en los que la administración del Banco otorga calificaciones discrecionales del AES a funcionarios que a su vez proporcionan una evaluación objetiva de la labor institucional del Banco. El cargo de Director de la Oficina de Evaluación del FMAM actualmente se incluye en este grupo. Como consecuencia de la misma lógica, el cargo de Primer Vicepresidente responsable del Grupo de Evaluación Independiente del Banco rinde cuentas directamente a la Junta (y no al Presidente del Banco). En este caso en particular, es la Junta quien aprueba directamente los asuntos vinculados a la fijación o el aumento de salarios.
- Además de los AES anuales de rigor, se podrán realizar ajustes salariales especiales o ad hoc en cualquier momento en algunos casos puntuales debidamente justificados. En ellos, se requiere que el Gerente que efectúe la recomendación demuestre que el salario del funcionario en cuestión ha quedado significativamente fuera de la escala de lo que se le paga a un grupo de funcionarios comparable dentro del mismo grado.

6. No se fijará el aumento general en la remuneración del Banco hasta alrededor del mes de julio de cada año calendario. En consecuencia, se debería ajustar el actual proceso de examen del salario de la Directora Ejecutiva (que requiere que la recomendación de ajuste salarial provenga del Comité de Selección y Examen y se presente al Consejo durante la reunión de primavera), para exigir que las recomendaciones de ajuste salarial se hagan durante la reunión del Consejo de otoño.

7. Se sugiere realizar una leve revisión al proceso de seis pasos anterior, a efectos de incorporar el proceso del Banco Mundial anteriormente mencionado al proceso del FMAM, con el fin de otorgar ajustes salariales basados en el mérito a la Directora Ejecutiva y al Director de la Oficina de Evaluación del FMAM:

8. El Comité de Selección y Examen debería: i) considerar los resultados de los exámenes de los objetivos de desempeño del año (que se emprenderían durante la primavera) para llegar a una recomendación sobre la calificación de la Directora Ejecutiva y el Director de la Oficina de Evaluación para utilizarse en el procedimiento habitual del Banco de aumentos por mérito; ii) mediante la escala de aumento salarial que se basa en el aumento general en la remuneración aprobado por la Junta del Banco Mundial, decidir y presentar al Consejo durante la reunión de otoño, una recomendación para que se efectúe un ajuste salarial para la Directora Ejecutiva y el Director de la Oficina de Evaluación; iii) según sea necesario, efectuar una recomendación para

un posterior ajuste ad hoc basado en el correspondiente grupo seleccionado a efectos comparativos (que puede pertenecer o no al Grupo del Banco Mundial); iv) transmitirle al Consejo del FMAM la escala de calificación recomendada para un aumento salarial por mérito, al igual que cualquier aumento ad hoc recomendado, junto con la fundamentación para dicho aumento. El Consejo procederá entonces a: v) decidir si se aprueba el ajuste o calificación salarial por mérito y vi) informar al Banco Mundial, a través del Presidente del Comité de Selección y Examen, de dicha decisión.

9. Este procedimiento se utilizaría para el Director de la Oficina de Evaluación y la Directora Ejecutiva a partir de la reunión de la primavera de 2011.