



fmam FONDO PARA EL MEDIO AMBIENTE MUNDIAL
INVERTIMOS EN NUESTRO PLANETA

GEF/C.38/11
22 de junio de 2010

Reunión del Consejo del FMAM
29 de junio al 2 de julio de 2010
Ciudad de Washington

Punto 19 del temario

**PROPUESTA DE REVISIÓN DEL SUELDO
DE LA DIRECTORA EJECUTIVA DEL FMAM
FORMULADA POR EL COMITÉ DE SELECCIÓN Y EXAMEN**

Decisión que se recomienda al Consejo

El Consejo, tras haber examinado el documento GEF/C.38/11, *SRC Proposal for Reviewing the Salary of the GEF CEO* (Propuesta de revisión del sueldo de la Directora Ejecutiva del FMAM formulada por el Comité de Selección y Examen), manifiesta su acuerdo con el proceso establecido en el documento para la revisión del sueldo de la Directora Ejecutiva del FMAM.

ANTECEDENTES

1. En su decisión del 26 de junio de 2009, el Consejo del FMAM autorizó la creación de un comité de selección y examen para, entre otras cosas, llevar a cabo los exámenes de los objetivos de desempeño del director ejecutivo y presidente del FMAM. En la decisión se aprobó también el proceso establecido en el documento GEF/C.35/9/Rev.2, *Recomendaciones sobre los procesos de nombramiento y renovación de nombramiento y de examen de los objetivos de desempeño para ciertos cargos*, para llevar a cabo dichos exámenes. En el proyecto se preveía, entre otras cosas, la creación de un mecanismo para asegurar que el proceso de evaluación del desempeño se vinculara al sistema del Banco para determinar los reajustes de las remuneraciones basados en los méritos.
2. En el último año, los integrantes del Comité de Selección y Examen se reunieron en dos oportunidades y mantuvieron un diálogo más fluido por teléfono o correo electrónico. Entre otras cosas, el Comité llevó a cabo un examen preliminar del desempeño de la Directora Ejecutiva como base para manifestar su acuerdo con un reajuste salarial ad hoc. En la Reunión Especial del Consejo de mayo de 2010, recomendó otorgar “un aumento de sueldo del 7% a la Directora Ejecutiva, para lo que tuvo en cuenta los niveles de sueldos de los Vicepresidentes del Banco Mundial y factores como la actuación profesional y la duración del mandato [que] se aplicar[ía] retroactivamente a partir del 1 de julio de 2008”.
3. El Consejo aprobó esta recomendación y pidió al Comité “que elaborara una propuesta sólida para el examen del sueldo de la Directora Ejecutiva [...], de modo que quedara garantizada la transparencia del proceso y los resultados”.
4. Asimismo, el Comité, en colaboración con una consultora independiente, diseñó una encuesta de 360 grados para evaluar a la Directora Ejecutiva del FMAM y la llevó a cabo. La encuesta se realizó como parte del proceso establecido en el documento GEF/C.35/9/Rev.2 para llevar a cabo el examen de los objetivos de desempeño de la funcionaria.
5. En el presente documento se incluye la recomendación del Comité de Selección y Examen de poner en marcha el proceso para examinar el sueldo de la Directora Ejecutiva, que complementará el proceso de examen de los objetivos de desempeño de dicha funcionaria previsto en el documento GEF/C.35/9/Rev.2.

PROCESO DE REVISIÓN DE SUELDOS

6. El proceso de revisión de sueldos que se propone constaría de seis pasos. El Comité se haría cargo de cuatro: i) analizar los resultados del último examen de los objetivos de desempeño; ii) comparar la remuneración básica anual de la Directora Ejecutiva con la de un grupo de referencia cuidadosamente seleccionado (tanto dentro como fuera del Grupo del Banco Mundial) a fin de evaluar la posición relativa con respecto a este grupo de pares; iii) determinar el aumento de sueldo basado en los méritos que se recomienda, y iv) comunicar dicho aumento al Consejo del FMAM, explicando las causas que lo justifican. El Consejo se

encargaría de dos pasos: v) decidir si se aprueba el aumento de sueldo basado en los méritos que se recomienda, y vi) informar al Banco Mundial toda decisión de aprobar dicho aumento.

Primer paso: Analizar los resultados del último examen de los objetivos de desempeño

7. El Comité de Selección y Examen evaluará el desempeño general anual de la Directora Ejecutiva de acuerdo con el proceso descrito en la decisión del Consejo de junio de 2009. El resultado de este examen se incluirá en las deliberaciones del Comité sobre el aumento de sueldo de la Directora Ejecutiva basado en los méritos.

Segundo paso: Comparar la remuneración básica anual de la Directora Ejecutiva con la de un grupo de referencia cuidadosamente seleccionado

8. Como se indicó anteriormente, el Comité evaluará el sueldo de la Directora Ejecutiva comparándolo con el de un grupo de pares equiparable. En dicho proceso, utilizará información suministrada por la Oficina de Compensaciones del Banco Mundial y, en cualquier caso, se valdrá de las orientaciones que esta le brinde. Los puntos de referencia serán tanto internos (vicepresidentes, directores gerentes) como externos (equiparación de cargos y encuestas salariales proporcionadas por proveedores externos).

Tercer paso: Determinar el aumento de sueldo basado en los méritos que se recomienda

9. Sería esperable que, como resultado de este análisis, se recomendara al Consejo del FMAM aplicar, de considerarse pertinente, un “aumento basado en los méritos” a la remuneración anual básica de la Directora Ejecutiva.

10. El Banco Mundial normalmente toma en cuenta no solo los sueldos de otros miembros del personal que tienen el mismo grado, sino también factores como la experiencia, la complejidad del puesto, el desempeño y la antigüedad en el grado. Así pues, en el proceso de revisión de sueldos, que incluye tanto el examen de los objetivos de desempeño como de sueldos equiparables, se tendrían en cuenta factores similares a los analizados en un proceso de revisión de sueldos del Banco Mundial¹.

11. En el Banco Mundial, los ajustes salariales deben estar comprendidos en una escala de sueldos posibles correspondientes al grado, que, en el caso del director ejecutivo del FMAM, es el de un vicepresidente del Banco. La escala salarial de un vicepresidente del Banco Mundial es información pública. Sin embargo, en esta situación, debido a la naturaleza singular de la labor

¹ En efecto, el Comité podrá valerse de la información que reciba de la Oficina de Compensaciones del Banco Mundial para identificar y examinar un grupo de referencia adecuado constituido por instituciones equiparables, así como las directrices sobre remuneraciones del Banco Mundial para el ejercicio comprendido en el análisis.

que realiza el director ejecutivo del FMAM, es posible que la recomendación acerca del sueldo no coincida con el nivel de los vicepresidentes del Banco Mundial. Se prevé que, como parte del examen anual de la remuneración del director ejecutivo, se examinará un grupo de referencia externo, así como los niveles salariales equiparables de funcionarios del Banco Mundial, a fin de evaluar adecuadamente el nivel de ajuste salarial que es necesario aplicar.

Cuarto paso: Comunicar al Consejo de FMAM el aumento de sueldo basado en los méritos

12. Luego de analizar el sueldo de la Directora Ejecutiva y manifestar su acuerdo con la recomendación de otorgar, en caso de resultar pertinente, un aumento basado en los méritos, el Comité informará verbalmente al Consejo del FMAM sobre los fundamentos que respalden dicha recomendación. Hará un resumen del proceso de examen de los objetivos de desempeño llevado a cabo y las conclusiones derivadas de dicho proceso, así como la composición del grupo de referencia y las conclusiones que haya arrojado el examen de dicho grupo. Además, el Comité puede recomendar al Consejo un aumento de sueldo basado en los méritos. Una vez que el Consejo apruebe dicho aumento, en caso de que lo haga, teniendo en cuenta la escala de niveles salariales del grupo de referencia adecuado (tanto dentro como fuera del Grupo del Banco Mundial), el sueldo de la Directora Ejecutiva se publicará en Internet.

Quinto paso: Decidir si se aprueba el aumento de sueldo basado en los méritos que se recomienda

13. Luego de la presentación oral del Comité, el Consejo del FMAM decidirá si aprueba el aumento de sueldo basado en los méritos que se recomienda.

Sexto paso: Informar al Banco Mundial la decisión de aprobar el aumento

14. Si el Consejo del FMAM decide aprobar el aumento de sueldo basado en los méritos que se recomienda, dará instrucciones a la Secretaría para que transmita su decisión a la Oficina de Recursos Humanos del Banco Mundial, de manera que se pueda integrar la decisión en el ciclo de revisión anual de sueldos del Grupo del Banco Mundial.