

STAFF UNION BULLETIN

BULLETIN DU SYNDICAT

BOLETIN DEL SINDICATO



18 de febrero de 2004

HACIA UN PROCEDIMIENTO TRANSPARENTE Y EQUITATIVO EN LAS EVALUACIONES DEL DESEMPEÑO

REFORMA DEL COMITE DE INFORMES

“El tema importante del manejo del desempeño individual se tratará como una responsabilidad gerencial permanente dentro del contexto de los sistemas de gerencia de desempeño de la Oficina como un todo. La gestión de desempeño se convertirá por tanto en un tema del día-a-día en lugar de un evento que ocurre una vez cada dos años y por momentos disociado de la medición de cumplimiento frente a una Oficina, departamento, equipo y objetivos individuales”. Consejo de Administración, marzo 2000.

¿Ha estado esta declaración acompañada de alguna acción?

No. Frente a los antecedentes de los cuatro años pasados , el sistema de evaluación del desempeño resulta obsoleto. Por otra parte, las *“medidas transitorias”* establecidas *“hasta nuevo aviso”*, a saber el *“informe simplificado de evaluación del desempeño”* continúan vigentes, con el Comité de Informes como el adjudicador.

¿Qué es el Comité de Informes y qué propósito sirve?

El Comité de Informes es la última instancia en el proceso de evaluación del desarrollo del desempeño. Adicionalmente a sus funciones establecidas por el Estatuto de Personal, el Comité es responsable por la calidad de las evaluaciones en general y puede rechazar cualquier evaluación que considere que no está conforme a las normas de la Oficina. Todos los informes son revisados por el Comité; Por ejemplo consulte su último formato de evaluación en la Sección 30 y usted verá el espacio reservado para los comentarios del Comité de Informes. Esté atento, aún cuando usted piense que la evaluación de su Jefe fue por lo general positiva, ya que el Comité puede, según su propia iniciativa, sustituir sus opiniones por aquellas dadas por sus supervisores directos.

¿Quién está en el Comité de Informes?

El Estatuto de Personal faculta a cuatro miembros (con suplentes) al nivel de D.1 o menos y nombrados por el Director-General. Por tanto, no es un Comité Mixto (compuesto de representantes tanto del personal y como de la Administración) de revisión y apelación. Adicionalmente, la composición del Comité de Informes permanece secreta.

En resumen, el Comité de Informes:

1. está compuesto por una membresía secreta;
2. tiene procedimientos que son secretos;
3. tiene discusiones que son secretas;
4. y sus deliberaciones pueden conducir hacia despido sumario y no garantizado

Aún más, el Comité de Informes:

1. rehusa el confirmar las recomendaciones positivas efectuadas por el Jefe responsable (por ejemplo, con respecto al desarrollo de carrera, posibilidades de capacitación para mejorar el desempeño, consideración sobre posibilidad de movilidad, etc.);
2. no verifica que los procedimientos correctos de una evaluación hayan sido seguidos antes de su revisión;
3. se conduce por sí mismo, sin mandato alguno, como una fuente de instrucciones en sí misma, creando a menudo dificultades donde no han existido antes; y
4. continúa funcionando sin representación del personal.

¿Qué es lo que el Sindicato demanda?

1. que se establezca un sistema transparente de evaluación del desempeño;
2. que el Comité de Informes sea un Comité Mixto integrado por representantes tanto del Personal como de la Administración;
3. que el Comité de Informes evite intervenir arbitrariamente en casos en los que no sea requerida acción alguna de su parte.

Hemos informado al Comité Paritario de Negociación sobre este urgente asunto para resolver y lo mantendremos informado de su seguimiento

ESTE PREPARADO PARA ACTUAR CON SU SINDICATO