



# Staff Union



## Encuesta sobre la Negociación para el Sindicato del Personal de la OIT Hacia un Acuerdo Mejorado de Negociación Colectiva acerca del procedimiento de Contratación y Selección

Septiembre 2010

### Introducción

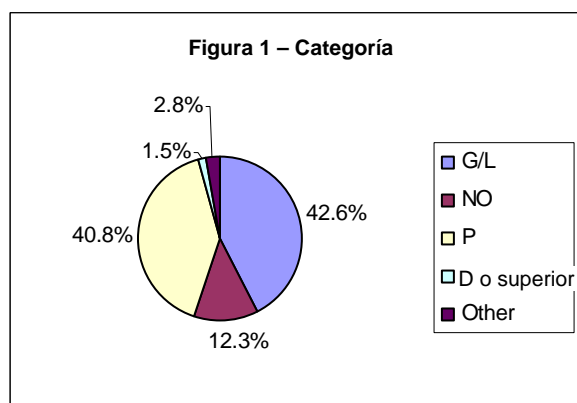
1.132 funcionarios participaron en la encuesta, 870 completaron todo el cuestionario. La encuesta dirigió secciones específicas de la encuesta a grupos particulares, incluyendo candidatos, jefes responsables, miembros del panel técnico, miembros del Comité de selección, y asesores. Los resultados de cada sección se presentan a través de este informe.

El Comité del Sindicato del Personal desea agradecer a todos aquéllos que participaron en la encuesta por su tiempo y interés. La importante información proporcionada por cada uno de ustedes va a emprender un largo camino que servirá para mejorar el Convenio relativo a los procedimientos de contratación selección.

Al Sindicato le gustaría agradecer a nuestros colegas de STAT y EMP/TRENDS por sus aportes, que ayudaron a asegurar la calidad de los resultados de la encuesta.

### General

Esta sección tiene por objetivo proporcionar una breve información sobre las respuestas recibidas. Mientras que el número de participantes fue impresionante, y en algunos casos resultados muy útiles e importantes, también hubo algunas sorpresas en el análisis de *quiénes* participaron, *de dónde* o *en qué circunstancias* estaban trabajando en la OIT. En otras palabras, *todos* tomaron parte.



La encuesta fue completada por más mujeres (62,2%) que hombres (37,8%), sin embargo, como se evidencia en la Figura 1, la división entre Servicios Generales y el Personal profesional fue casi igual (42,6% frente a SG 40,8% P).

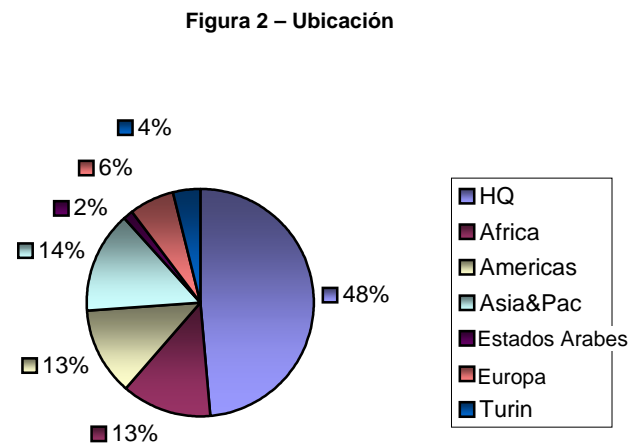
Como porcentaje del personal al servicio de la OIT tenemos que el 45% del personal profesional, el 35% del personal de Servicios Generales, y el 37% de los Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico, participaron en la encuesta. Estos porcentajes son

representativos de una proporción considerable del personal de la OIT. Si bien las respuestas de la categoría D (Directores) y superiores a D, fueron algo inferiores, las respuestas de esta

categoría aún representaban casi el 20% de este personal, y las respuestas recibidas de esta categoría fueron realmente muy interesantes.

El análisis de las respuestas por género y categoría de personal proporcionan información útil, con las respuestas de las mujeres superando en número a las de los hombres en las categorías de Servicios Generales con 72,5% (346) frente a 27,5% (131), en la categoría Profesional tenemos 54,6% (249) frente a 45,4% (207) y en cuanto a Funcionarios Nacionales del Cuadro orgánico, 52,9% (73) frente a 47,1% (65).

La figura 2 muestra que casi la mitad de las respuestas procedían de la Sede. Sin embargo, cada una de las regiones, y el Centro de Turín han participado activamente en la encuesta, así, con las regiones más grandes (África, América y Asia y el Pacífico), produciendo previsiblemente más respuestas que otras. Sin embargo, mientras algunas localidades hicieron contribuciones comparativamente menores a la tasa de respuesta total, es preciso señalar que el número total de respuestas recibidas de estas regiones - Europa y Turín, en particular, - sigue siendo relevante para los fines del análisis.



Exactamente la mitad de las respuestas procedían de miembros del personal con contratos FT (por tiempo determinado), el 36% de personal con contratos sin límite de tiempo, y el resto del porcentaje venía principalmente de personal con contratos de corta duración (SST, ST, o los llamados ST 3.5<sup>1</sup> - aproximadamente el 9%) y con contratos de colaboración externa (2,2%). Más del doble, como muchos de los encuestados reportaron, han sido financiados a través del presupuesto ordinario que con recursos extrapresupuestarios.

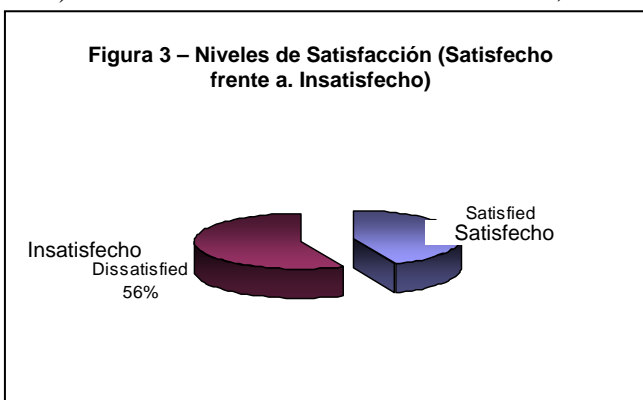
Por último, se recibieron respuestas del doble de miembros del Sindicato del Personal (66,3%) en comparación con los no miembros (33,3%), lo que refleja la actual tasa de adhesión total al Sindicato.

<sup>1</sup> El gran número de contratos de corta duración 3,5 fue sorprendente, especialmente teniendo en cuenta el hecho de que dichos acuerdos han sido considerados como ilegales por el Tribunal Administrativo de la OIT, de conformidad con la Circular 630.

## Las Respuestas de los Candidatos

630 funcionarios respondieron a esta sección, la gran mayoría (84%) de los cuales participaron en entre 1-3 de los concursos. Más de la mitad (53%) lo hicieron como candidatos internos, casi el 35% como candidatos externos, y sorprendentemente, sólo el 12% de ellos participaron como candidatos en concursos abiertos para funcionarios de cooperación internos así como a funcionarios de corto plazo y de cooperación técnica.

Con respecto a los niveles de satisfacción, la mayoría de los encuestados reportaron haber estado "algo insatisfechos" comparados con las otras opciones. Cuando los superlativos fueron agrupados en "satisfechos" o "insatisfechos", una considerable mayoría (casi el 60%) de los encuestados informó sobre su insatisfacción con el sistema, como se indica en la Figura 3.



Sin embargo, un análisis más profundo de los puntos de las respuestas señala una muy interesante –e importante – tendencia. Comparando las respuestas recibidas de *acuerdo a la región*, la encuesta demuestra claramente que en esas regiones/lugares que hacen uso constante de un Comité de Selección, fueron *hasta cinco veces* más propensos a reportar altos niveles de satisfacción en comparación con localidades que no hacen uso de tal mecanismo.

El Comité de Selección es un órgano mixto, con representantes designados por el Sindicato, representantes nombrados por la administración, y miembros neutrales seleccionados a través de un acuerdo por ambas partes. En caso de existir, estos Comités se reúnen regularmente como parte integrante de los procedimientos de contratación y selección. El Comité de Selección fue suspendido – en medio de una considerable polémica - en la Sede (para todos los profesionales, y las posiciones basadas en Servicios generales en Ginebra) en 1997. Mientras que la Administración tomó dichas medidas con una promesa adjunta de que los procedimientos revisados se revisarían, después de un período de prueba de dos años, con el fin de determinar lo bien que funcionó después del Comité de Selección, Dicha revisión nunca se llevó a cabo. Las nuevas normas fueron concretadas en el Convenio Colectivo de 2001 sobre un Procedimiento de Contratación y Selección.

***“...en regiones que hacen uso consistente del Comité de Selección, el personal señaló hasta cinco veces más altos niveles de satisfacción cuando se comparó con oficinas que no hacen uso de tal mecanismo.”***

Afortunadamente, ese convenio colectivo permitió a las políticas a existir por separado dentro de las oficinas que están fuera de la Sede. Esto permitió que varias regiones mantengan los Comités de Selección, con un grado considerable de éxito y satisfacción entre el personal. Sin embargo, este no fue el caso consistente en todas las regiones. Algunos lugares (América, Turín) hicieron uso coherente del Comité de Selección, con sus responsabilidades y funcionamiento sujeto a las normas acordadas por las partes. Otras regiones (Asia y el Pacífico, África) tienen Comités de Selección, o una mínima representación del personal en los paneles de entrevista, en una mayor o menor medida en algunas oficinas, mientras que en otros, es inexistente. En esas oficinas y

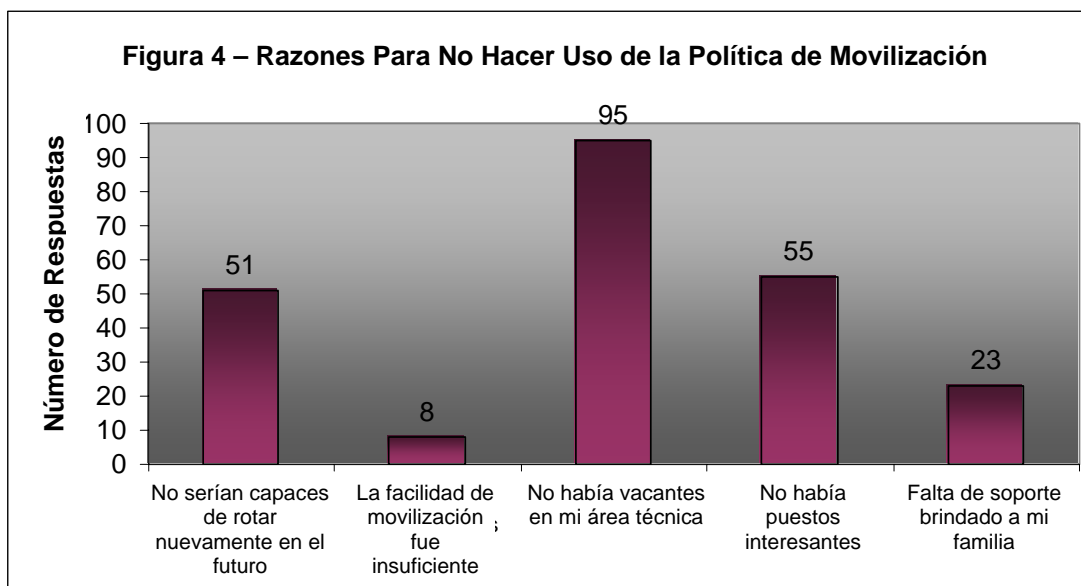
regiones donde el personal no tiene la protección de un Comité de Selección, los representantes del personal se están preguntando por qué razón.

Más importante aún, en las oficinas donde no existe tal mecanismo conjunto, los datos muestran – de manera clara y convincente – que la confianza en el sistema es menor.

En general, comparando las Américas y Turín con todas las demás regiones (algunos de los cuales mantienen comités de selección y otros no), el personal *tiende en doble medida* a estar "muy satisfecho" en el sistema de contratación y selección, donde un Comité de Selección es utilizado constantemente. Estas mismas dos locaciones fueron también *dos veces menos propensos* a expresar una insatisfacción profunda que en las otras regiones combinadas.

Mirando este tema desde otro ángulo, *tanto así como el doble* de los encuestados en las Américas y Turín expresaron su satisfacción frente a la insatisfacción (49% frente a 24%). Esto contrasta con las demás regiones donde sólo el 11% expresó su satisfacción frente al 47% que se mostraron insatisfechos. Mayor análisis de la utilización de tribunales de selección sigue en una sección posterior.

La encuesta señaló el serio problema que existe con la movilidad en la OIT. Esto se debe claramente a una falta de conciencia (46%) de la política, y la falta de protección adecuada y medidas para fomentar la movilidad voluntaria. Teniendo en cuenta el personal contratado localmente, para quien la política de movilidad no se aplica actualmente, el 27% de las mujeres elegibles utilizó la política de movilidad, frente al 22% de los hombres elegibles. De los elegibles, pero que no han hecho uso de la política de movilidad, las principales razones dadas eran de carácter puramente práctico. La Figura 4 muestra que la gran mayoría (150 de un total de 232 respuestas, o lo que equivale al 65%) de los encuestados señaló a la falta de cargos interesantes o a la falta de vacantes en su área técnica. Otra razón que no puede pasarse por alto es el hecho de que algunos (22%) estaban preocupados porque ellos *no serían capaces de rotar nuevamente en el futuro*, a pesar de las promesas de la Oficina.



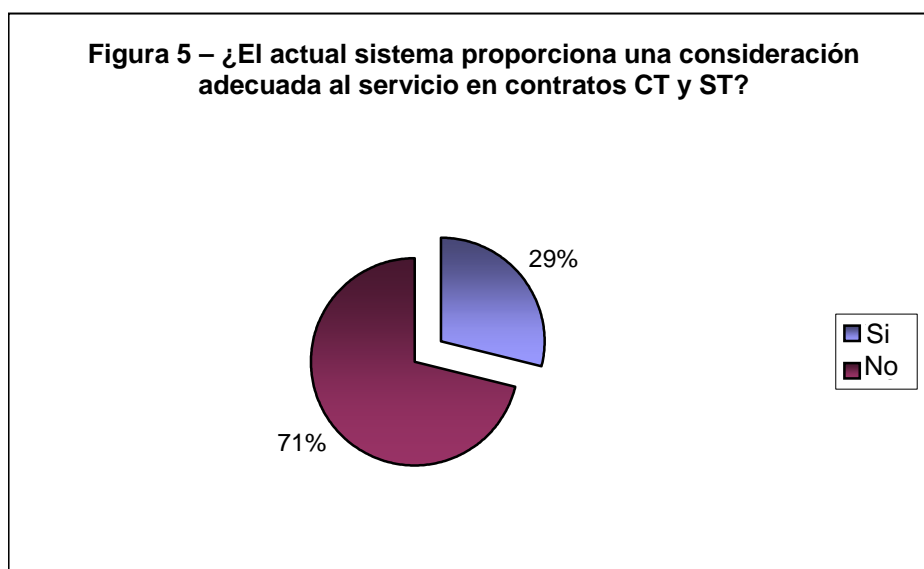
Estas son cuestiones críticas que deben abordarse de manera integral, y para lo que el formulario enviado por el HRD invitando al personal meta a rotar, no es muy útil. El Sindicato del Personal ha solicitado información referente a las políticas y los enfoques adoptados en otros miembros

de nuestra Federación, la CCISUA, que hacen uso efectivo de las políticas de movilidad y rotación. Se recibieron respuestas de la UNICEF, la Asociación de Profesionales del Programa Mundial de Alimentos, y el ACNUR.

Aunque ninguna de estas políticas eran perfectas, existían algunos puntos en común, incluyendo la presencia de grupos de personas independientes designados por el órgano de representación del personal. En el caso del ACNUR, ellos administran la movilidad a través de un sistema de rotación obligatoria, en el que " generalmente, se les da prioridad a los candidatos internos en los puestos anunciados, pero cuando no hay candidatos idóneos un puesto se anuncia externamente." Si la Oficina desea promover una mayor movilidad entre el personal, es evidente que una política eficaz debe ser puesta en marcha, teniendo en cuenta el equilibrio entre una política obligatoria y otra que de la debida consideración a los candidatos internos.

Este problema se complica aún más cuando se considera la movilidad entre Presupuesto Ordinario y el Programa de Cooperación Técnica, o entre la Oficina y el Centro de Turín. La Oficina ha realizado recientemente un cambio completo en las prácticas anteriores y ahora niega el derecho a regresar a los funcionarios que dejan Presupuesto ordinario para integrar en un Proyecto de Cooperación técnica, o a quien sale de la OIT para trabajar en el Centro de Turín. Con respecto al Personal con contratos sin límite de tiempo se dice que su estado Sin Límite de Tiempo sería "congelado" y que para volver a Presupuesto Ordinario, necesitarían ganar un concurso. El personal por tiempo determinado (FT) es en algunos casos obligado a renunciar a su puesto, para poder aceptar una posición a la CT. En contraste, el Centro de Turín anima a su personal a ir a la OIT, garantizando su derecho a regresar.

Este enfoque tiene presumiblemente la intención de limitar la responsabilidad de la Oficina, mediante traspasando un riesgo excesivo a los trabajadores. Además es clara la consecuencia de desalentar la movilidad, en detrimento de los miembros del personal y en beneficio del programa de la OIT de Cooperación técnica, y la propia Organización. Cuando se preguntó si el sistema actual proporciona la debida consideración a los contratos de corto plazo y los de Cooperación Técnica, el personal de manera inequívoca respondió que "no", con un margen de casi tres a uno (ver Figura 5).



## Centros de Evaluación y Desarrollo (CED)

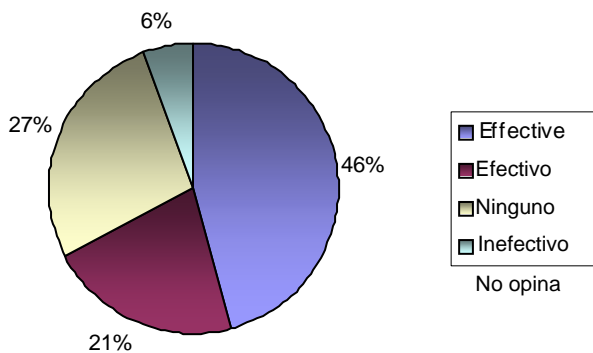
Las actitudes acerca de los CED fueron recogidas de varias fuentes, incluyendo los candidatos, los jefes responsables y los miembros del panel, e incluyendo a los evaluadores mismos. Estos serán abordados conjuntamente en esta sección.

El Sindicato recibió 209 respuestas de los candidatos que habían participado en el Centro de Evaluación. De estos, la gran mayoría (68%) procedían del Personal de la Categoría de Servicios Orgánicos, con el resto proveniente de Servicios Generales /Funcionarios Nacionales del Cuadro Orgánico.

A pesar del hecho de que los CED no se extenderán al terreno tal como estaba previsto, y que en la Sede que se están utilizando de manera muy diferente de lo que se negoció en 2001, un porcentaje considerable del personal expresó satisfacción con los CED. La Figura 6 muestra que tanto así como casi el doble de los encuestados encuentra eficaces a los CED que los que los encuentran ineficaces. Al controlar a los que respondieron "no" o "no sé", aquellos que encuentran que los CED son efectivos superan en una relación cercana a tres a uno a aquellos que los encuentran "inefectivos". A los jefes responsables y a los miembros de los paneles

técnicos se les hizo la misma pregunta, y respondieron positivamente en una medida de dos a uno (32% a 16%). Ante una pregunta similar, los asesores respondieron en una forma más positiva, con un 71% respondiendo positivamente, y el 29% respondiendo negativamente.

**Figure 6 - Candidates' Views of ADC**  
**Figura 6 – Opiniones de los Candidatos acerca de la Efectividad de los CED**



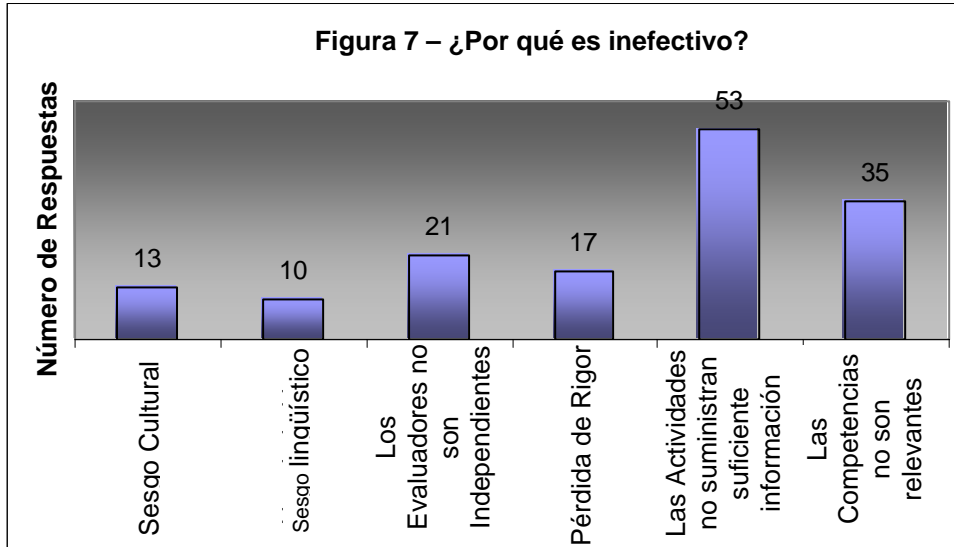
A los que respondieron "algo inefectivo" o "muy inefectivo", se les pidió indicar la razón por la que sentían que el CED fue ineficaz. La figura 7 proporciona una idea de sus razones. Por mucho, la mayor tasa de respuesta se debió al hecho de que "*Las actividades utilizadas no pueden producir suficiente información sobre las competencias fundamentales de la OIT*".

Lejos de ser una sorpresa, esta respuesta está claramente relacionada con el hecho

de que la Oficina, de forma unilateral y en violación del Estatuto y del Convenio Colectivo de 2001, cambió las competencias, cortó por la mitad el CED y efectivamente "vacío" su contenido.

Puede no ser una sorpresa que las actividades que sobrevivieron a esta erradicación no sean las más adecuadas a las competencias básicas como se había previsto inicialmente. El Sindicato se complace en hacer notar que los cambios más recientes propuestos a las competencias básicas - una competencia en la justicia social - se discutieron con el Sindicato antes de su inclusión en el

CED.



Muchos candidatos se preguntaron si las competencias eran relevantes, mientras que otros pusieron en duda la independencia de los evaluadores. Este último punto debe ser motivo de considerable preocupación, ya que la Oficina ha hecho un uso continuado de consultores externos para llevar a cabo el CED. El uso de consultores externos plantea cuestiones de independencia y objetividad, ya que podría ser objeto de presiones para modificar sus evaluaciones, bajo pena de revisar la rescisión del contrato. Además, el Sindicato ha recibido numerosas quejas de los consultores que demuestran una completa falta de comprensión de la OIT, su misión y valores, o su estructura tripartita única. Conjuntamente los evaluadores internos nominados tienen la confianza de las partes para actuar con independencia, sin someterse a las presiones de los directivos, y poseer un buen conocimiento de la cultura organizacional de la OIT.

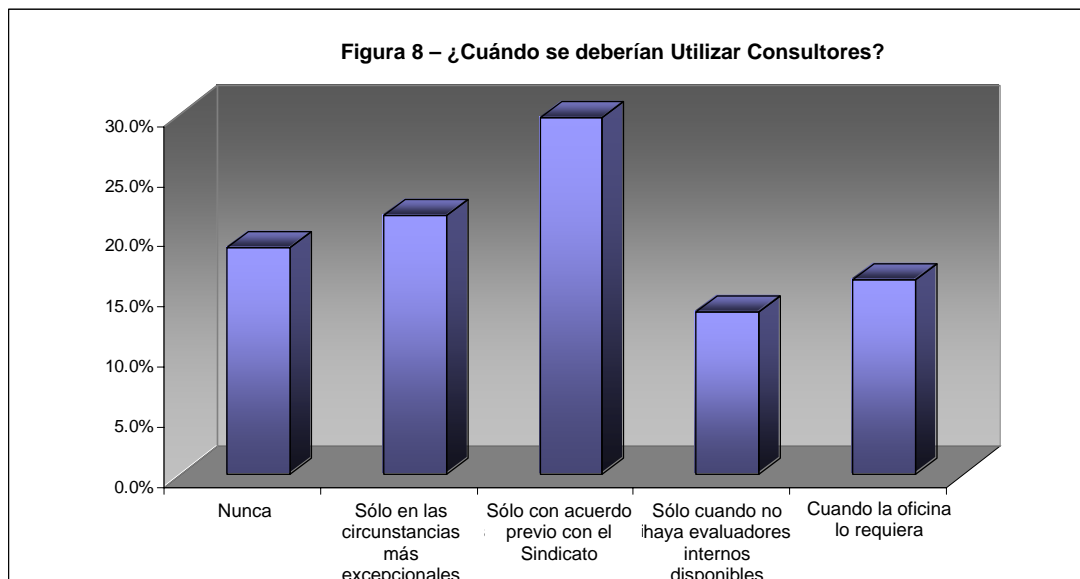
Lo más importante, la Oficina se expone a sí misma a una responsabilidad considerable si se sigue haciendo uso de consultores externos, ya que corre el riesgo de que las decisiones de selección que hayan hecho uso de los evaluadores externos se conviertan en viciados por procedimiento. Tanto el Convenio Colectivo del 2001 y el Estatuto establecen que los evaluadores sean *designados de común acuerdo* entre funcionarios de la OIT. El Estatuto (artículo 10.7) dice: "*Los evaluadores serán seleccionados conjuntamente por el Departamento de Desarrollo de Recursos Humanos y el Sindicato del Personal por parte de funcionarios que hayan completado con éxito un curso de formación adecuada en la Oficina Internacional del Trabajo.*"

Mientras que tanto el sesgo lingüístico como el sesgo cultural fueron planteados como quejas acerca del CED, estos no estuvieron entre lo más importante para los candidatos. Esto contrasta un poco con las opiniones de los jefes responsables y miembros del Panel Técnico, de los cuales el sesgo cultural y sesgo lingüístico se ubicaban en segundo y cuarto lugar respectivamente. Los Paneles Técnicos hicieron notar, sin embargo, la misma preocupación que se refiere a las "actividades que producen información suficiente sobre las competencias fundamentales" (en el puesto 1 °) y la independencia de los evaluadores (en el puesto 3 °).

*En una época en donde la Oficina está haciendo un uso creciente de consultores y evaluadores, un tercio de los evaluadores nombrados conjuntamente reportan sencillamente no haber sido utilizados!*

Se invitó a los evaluadores a llenar una sección de la encuesta, con 31 participantes que habían sido evaluadores en los últimos tres años. La mayoría (70%) de los evaluadores que respondieron al cuestionario afirmaron que habían trabajado entre 0-5 centros de evaluación y desarrollo en los últimos tres años. Mientras que una ligera mayoría (51%) reportaron una experiencia positiva, y un número idéntico informaron de que habían sido "utilizados eficazmente", un preocupante 46% reportaron haber sido ya sea subutilizados o no utilizados en absoluto (27%). Además, el 44% considera la formación y apoyo a los evaluadores, ya sea como "insuficiente" o "muy insuficiente".

El Sindicato preguntó a los Evaluadores qué es lo que necesitan con el fin de estar más disponibles para hacerse cargo de los Centros de Evaluación y Desarrollo. De lejos (casi el doble de la siguiente opción más seleccionada) la opción más popular fue quizá también la más simple: Los evaluadores solicitaron la inclusión de sus responsabilidades como funciones oficiales en el Sistema de Gestión del Desempeño. Una carta personalizada del Departamento de Recursos Humanos a su máximo responsable, explicando el Centro de Evaluación y Desarrollo y fomentando al jefe a ejercitar la flexibilidad y comprensión (tanto como él/ella lo haría con un miembro del Panel) fue otra opción que se encontró con cierto interés. Más de tres cuartas partes creyeron que las actividades estaban al día, y casi el 80% pensaba que las competencias estaban completas y actualizadas.



En cuanto al uso de consultores externos en calidad de evaluadores, los evaluadores eran seleccionados "sólo si se había acordado previamente con el Sindicato", como la respuesta más popular, seguido de "sólo en las circunstancias más excepcionales" y "nunca".

### **Jefes Responsables**

Una serie de preguntas estaban reservadas para los jefes responsables, que según el Estatuto del Sindicato, son responsables de:

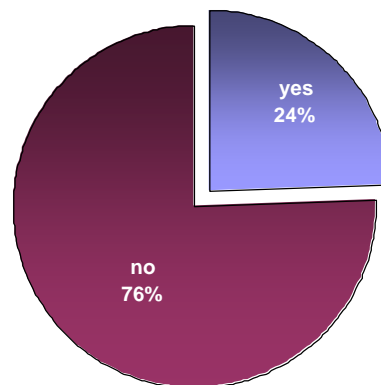
- Realización de una propuesta para convocar a un concurso (descripción relevante del trabajo, grupo de ocupaciones, grado, y medios para llenar la vacante);
- Garantía de una rigurosa evaluación técnica de todos los candidatos que hayan completado exitosamente el proceso del Centro de Evaluación, y
- Preparación de un informe.

En total, se recibieron 146 respuestas de los Jefes Responsables. Los Jefes Responsables (JR) informaron de una amplia variedad de enfoques, con la participación de muchos agentes diferentes en la redacción de los anuncios de las vacantes, provenientes de la Unidad de Recursos Humanos (31%), sus superiores jerárquicos (30%) al Panel Técnico / el Comité de Selección (25%). El 70% informó que las actuales Descripciones Genéricas de Empleo ya sea "totalmente" o "parcialmente" cumplieron sus necesidades, con un 26% señalando que no cumplían con sus necesidades. Hubo una repartición de 50-50 en aquellos Jefes Responsables que habían interactuado con los representantes del Sindicato, pero de aquellos que habían interactuado con el Sindicato, ellos tuvieron más de cinco veces más probabilidades de tener un resultado positivo que una experiencia negativa. Si bien esto debería ser una ligera sorpresa para el personal, esta evidencia demuestra que el proceso de *diálogo*, que tiene el propósito de llevarse a cabo *entre* el Sindicato, el JR y el Departamento de Recursos Humanos, conforme a lo dispuesto en el Estatuto, sigue siendo tan relevante hoy como lo fue en el pasado.

Casi el 60% de centros de investigación integraron el Panel Técnico / Comité de Selección en el proceso de preselección, y una gran mayoría (81%) reportaron haber sido capaces de revisar las aplicaciones basadas en el mérito. Sin embargo, en un desarrollo muy preocupante, un total de un cuarto de los Jefes Responsables (JR) informaron de que habían recibido instrucciones de preseleccionar a un candidato que no habría sido preseleccionado en base al mérito. Esto tiene consecuencias graves para la integridad de los procedimientos de contratación y selección, y la capacidad de la oficina para "obtener personal del más alto nivel de competencia, eficiencia e integridad."

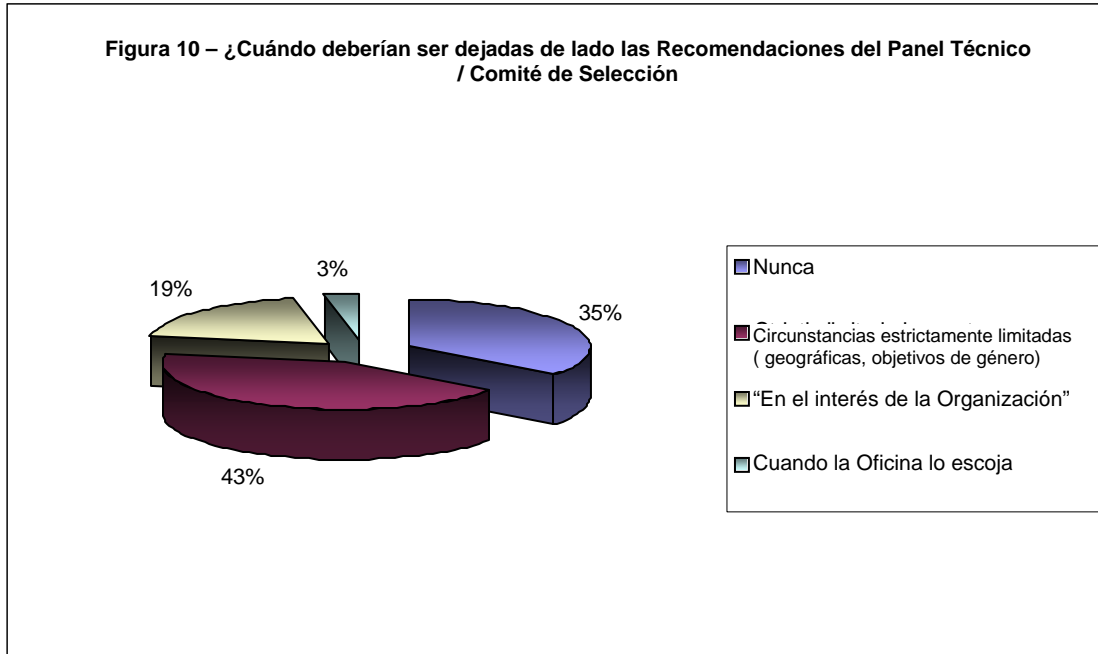
Casi todos los Jefes Responsables (JR) informaron haber sido capaces de obtener el mejor candidato para el trabajo "a veces" (73%) o "siempre" (24%), pero de los que respondieron que no siempre se podía obtener el mejor candidato, se les pidió indicar el por qué. Los resultados revelaron que un número de factores sembrados en el camino, incluyendo: una falta general de rigor en el proceso, la preselección limitada (dos candidatos y uno de reserva), los anuncios de vacantes / GJDs eran demasiado restrictivos, su incapacidad para clasificar a los candidatos, y la presión política. La figura 9 proporciona información adicional sobre estas razones.

**Figura 9 – ¿Ha Sido Requerido a Preseleccionar a Alguien a Quien Usted No Haya Preseleccionado en Base a Mérito?**



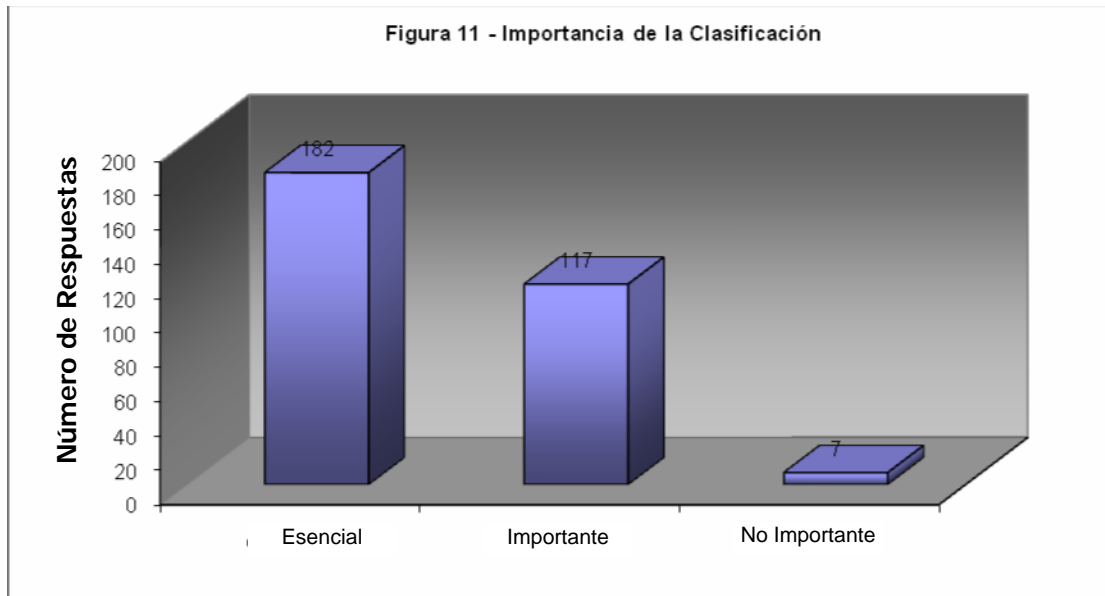
### Panel Técnico (y Comité de Selección si aplica)

Más de 300 personas respondieron a esta sección, dirigida a los miembros del Panel Técnico (incluidos los Jefes Responsables) y miembros del Comité de Selección si aplicaba. La gran mayoría (79%) habían participado en menos de 6 procedimientos de contratación y selección, con más de dos tercios (70%) reportando una experiencia positiva. Más del 80% creía que el



informe del Panel Técnico debería ser el principal factor determinante en la toma de una decisión final sobre los nombramientos, con casi el mismo número llamando por sus recomendaciones para que sean volcadas en "circunstancias estrictamente limitadas", tales como para lograr objetivos de género o geográficos, o nada.

De acuerdo con los miembros del Panel Técnico, el número *mínimo* de candidatos en una preselección debe estar entre tres (50% de los encuestados) y cinco (casi el 40% de los encuestados contestó entre 4 o 5 candidatos). La importancia dada a la clasificación en un procedimiento de contratación no fue pasada por alto por los miembros de los Paneles Técnicos. Casi el 60% vio a la clasificación como parte "esencial" del proceso. Combinado con los que creen que la clasificación fue "importante" esta cifra se eleva al 98%.



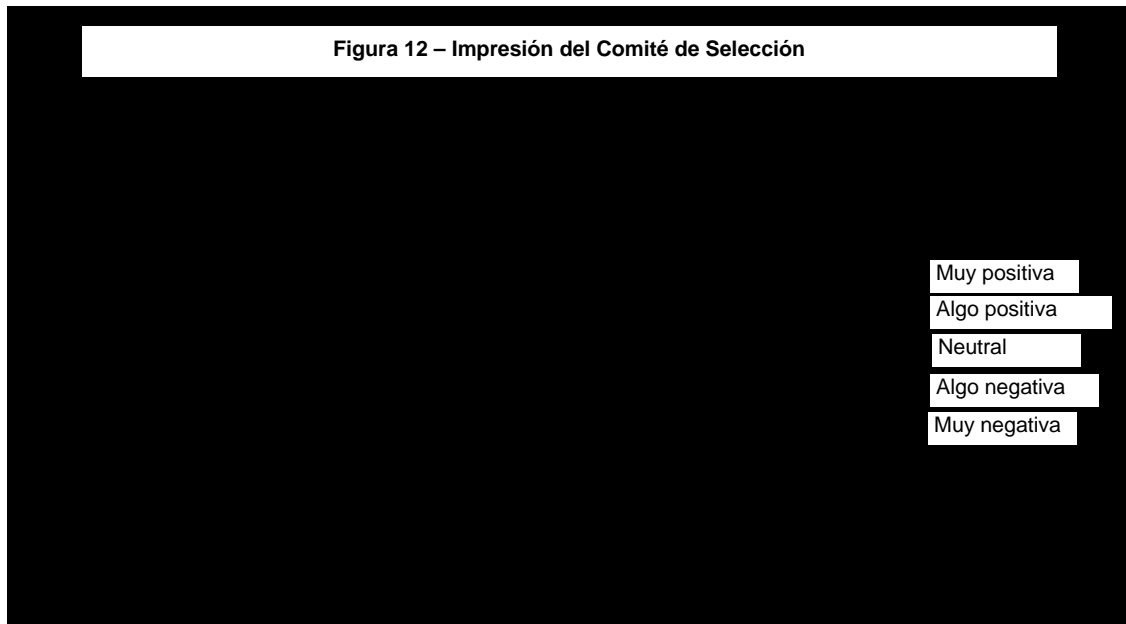
De hecho, sólo *siete* miembros del panel consideraron que la clasificación "no era importante".

### Comités de Selección

Una vez más, los Comités de Selección se definen como un órgano mixto, donde los representantes designados por el Sindicato, por la administración, y los miembros neutrales se reúnen regularmente como parte integral de los procedimientos de contratación y selección. Los Comités de Selección se mantienen constantes en Turín y en América, se utilizan de forma esporádica en Asia y el Pacífico y en África, y son casi inexistentes en la Sede, en Europa y los Estados Árabes. 174 colegas respondieron de aquellas oficinas haciendo uso de los Comités de Selección, con casi un reparto igualitario de los representantes del personal, representantes de la dirección y miembros neutrales / independientes.

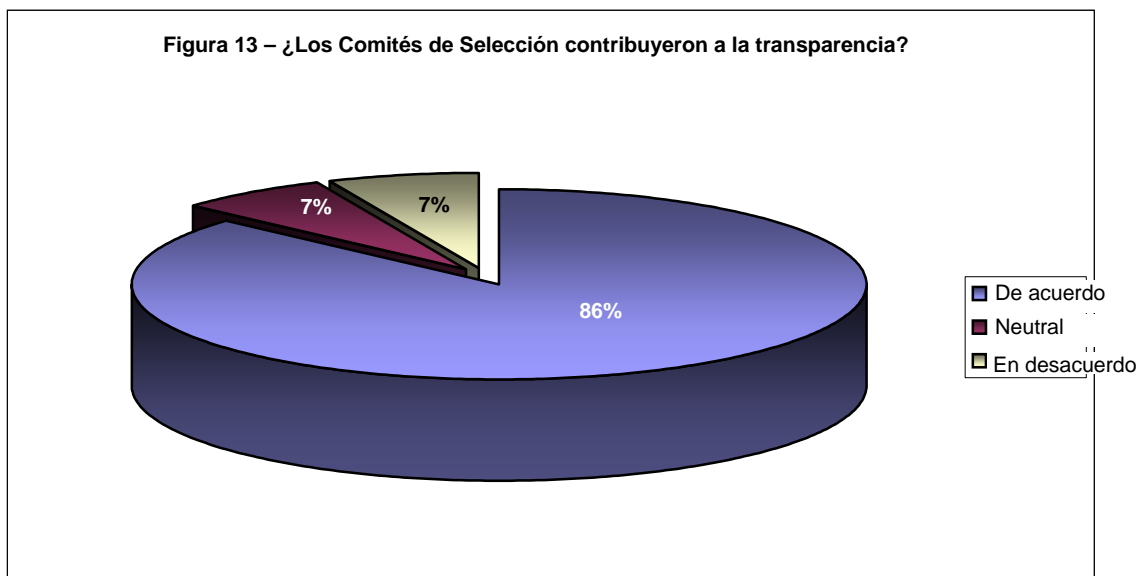
*98% de los Miembros del Panel Técnico (incluyendo Jefes Responsables) vio clasificación como esencial o importante ... en comparación con sólo siete participantes (2%) que estaban en desacuerdo*

La Figura 12 proporciona un muy importante complemento a la información recibida sobre los niveles de satisfacción, por regiones, como se informó anteriormente. Según los propios miembros, incluyendo representantes de la dirección, su impresión de los Comités de Selección ha sido abrumadoramente positiva (70% "positiva", incluyendo casi un cuarto respondiendo "muy positiva") con sólo el 8% respondiendo "algo negativo" y sólo *un encuestado* (0,6%) reportando una impresión "muy negativa". Eliminando las respuestas "neutral", los miembros del Comité de Selección reportan una experiencia positiva con un ratio de casi 9 a 1 (89,5% positivas frente a 10.5% negativas).



A los miembros del Comité de Selección también se les pidió responder a una serie de preguntas, lo que indica hasta qué punto estaban de acuerdo con un comunicado dado. Casi dos tercios estaban *en desacuerdo* con la idea de que el Comité de Selección "sea la razón por la cual el proceso de contratación y selección es demasiado largo", en comparación con sólo el 23% que estuvo de acuerdo con esta declaración.

La Figura 13 muestra que casi todos los encuestados (86%) coincide en que los Comités de Selección contribuyeron a la transparencia de los procedimientos de contratación y selección, con menos del 7% (6,7%) de los encuestados en desacuerdo con esta afirmación. Del mismo modo, menos del 5% de los encuestados no estuvo de acuerdo con la idea de que los Representantes del Personal jugaron un papel constructivo en el proceso, en comparación con más del 70% que cree que los representantes del personal fueron contrapartes constructivas.



Más de tres cuartas partes de los encuestados creyeron que el Comité de Selección construyó la confianza del personal en los procedimientos de contratación y selección. Lo más importante,

casi el 72% de los encuestados coincidieron en que el Comité de Selección permitió que todas las partes garantizaran los resultados más justos, más objetivos en un procedimiento de contratación y selección. Esto parece encajar bien con las pruebas aportadas por nuestra Titular Miembro del Comité Regional de las Américas, que informa que en el 85% de los casos, la gestión sigue las recomendaciones de sus Comités de Selección.

Tal vez lo más importante, el 67% de los encuestados cree que el personal estaba feliz de tener un Comité de Selección en su oficina, en comparación con sólo el 3% que cree que el personal no estaba contento con el Comité de Selección.

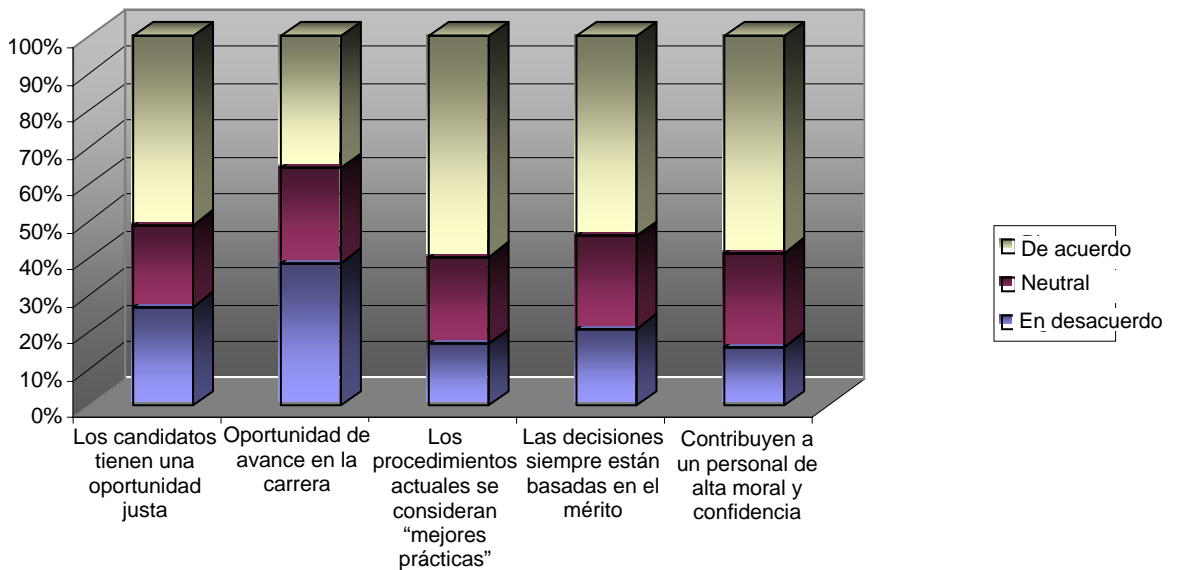
**Prioridades para la Negociación**

Esta sección tuvo por objeto recoger las opiniones de todo el personal en una variedad de temas, con el fin de identificar los aspectos que sirven como las principales prioridades del Sindicato del Personal durante el proceso de negociación. Cerca de 900 miembros del personal respondieron a esta sección del cuestionario.

*"Más de tres cuartas partes de los encuestados cree que el Comité de Selección construyó la confianza del personal en los procedimientos de contratación y selección."*

Esta sección se inició con una serie de preguntas sobre la medida en la que el personal estuvo de acuerdo con una serie de afirmaciones, que fueron destinadas a medir los niveles de confianza en el sistema actual. La Figura 14 proporciona una visión general de las respuestas, a tales afirmaciones como: "Siento que siempre se brinda una oportunidad justa en los procedimientos de contratación y selección a los candidatos" (51% en desacuerdo, un 27% de acuerdo), "Los procedimientos de contratación y selección brindan una oportunidad para la promoción profesional del personal "(39% está de acuerdo, el 36% en desacuerdo)," Los procedimientos actuales de contratación y selección se pueden considerar "mejores prácticas" (60% en desacuerdo, el 17% de acuerdo), "Las decisiones de selección se basan siempre en el mérito"

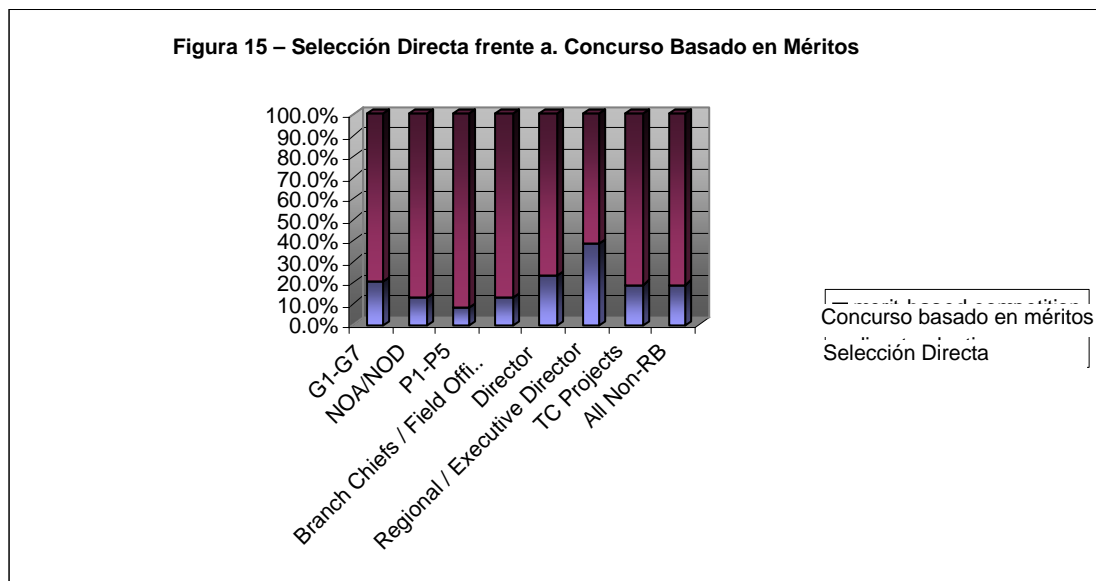
**Figura 14 – ¿En qué medida está de Acuerdo?**



(54% no están de acuerdo, el 21% de acuerdo), y " Los procedimientos actuales de contratación y selección contribuyen a la alta moral y confianza del personal " (59% en desacuerdo, el 16% de acuerdo).

Cabe señalar aquí que los patrones de selección fueron muy similares entre Gs y Ps en esta sección. Mientras que el personal Profesional tiende a ser más propenso a elegir "totalmente en desacuerdo", tanto los de Servicios Generales como el Personal Profesional tuvo las mismas opciones como sus categorías "más seleccionadas" (muy de acuerdo, de acuerdo, etc.) para cada uno de las cinco afirmaciones diferentes.

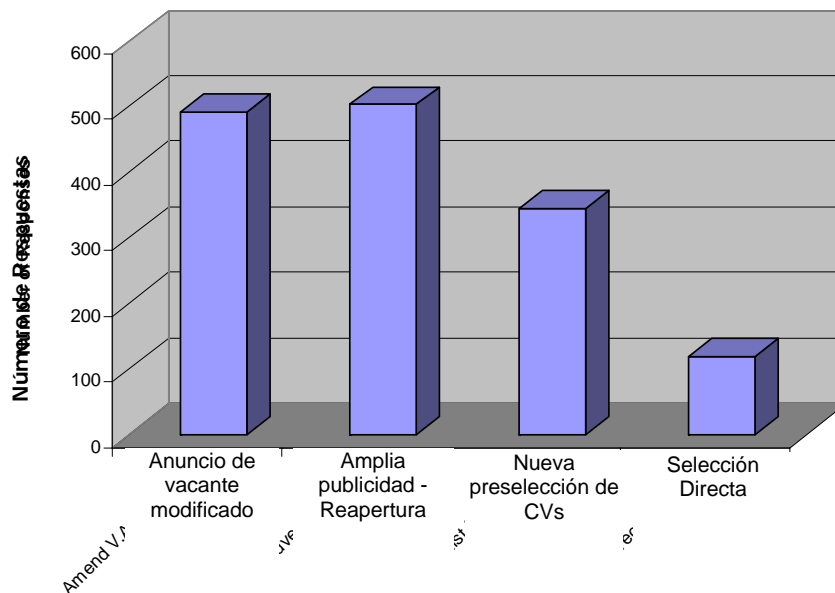
A continuación, se le pidió al personal su opinión sobre cuándo debería realizarse la contratación a través de concurso de méritos, a diferencia de cuando debería estar sujeto a selección directa por el Director General. Aquí, el personal respondió abrumadoramente a favor del concurso de méritos. En cada caso, la mayoría llamó a concurso, incluso a nivel del Director Ejecutivo y Regional. Lo sorprendente fue el grado en que el personal fue llamado a concursos, desde 61%



(Regionales / Directores Ejecutivos) hasta 92% (P1-P5). Para el G1-G7, el 80% estaban a favor de 170 de los concursos, el personal estuvo en un 87% a favor de los concursos de NOA-NOD. Lo mismo puede decirse de Jefes de Sucursal / Directores de las Oficinas de Terreno (87%), D1-D2 (76%) y todos los que no están en el Presupuesto Ordinario, incluidos los Proyectos de Cooperación Técnica (81%).

Cuando se preguntó qué se debe hacer si un concurso fuera declarado desierto, los encuestados identificaron una serie de pasos lógicos para la reapertura del concurso, ya sea con amplia publicidad o con un anuncio de vacante modificado. También se debe tener en cuenta el conjunto de CV existentes, que, por razones de limitaciones artificiales a la preselección, puede contener otros candidatos que reúnan las condiciones mínimas. La elección que fue por lejos la menos popular, fue el que la Oficina utiliza en la actualidad, "la selección directa, sin competencia". Está claro que el personal está dispuesto a evitar esta situación, ya que abre la puerta a la arbitrariedad y el abuso. En más de una ocasión, el Sindicato ha recibido comentarios de los colegas que un administrador en especial declaró intencionalmente desierto un concurso con el fin de favorecer a su candidato preferido - que no mostró ningún interés en el cargo mediante la presentación de su solicitud.

Figura 16 – ¿Qué hacer si el concurso es declarado desierto?



Es difícil imaginar cómo este enfoque produce resultados más confiables, en comparación con un procedimiento de selección basado en el mérito. Incluso si no ha habido abusos, como se ha señalado anteriormente, esta es un área que requiere atención inmediata con el fin de evitar estos problemas (o problemas potenciales) en el futuro.

El personal respondió mayoritariamente con respecto a que se dé preferencia a los empleados actuales. Cuando se le preguntó, "¿Deben los empleados actuales (incluidos los que tienen más de 5 años en proyectos de Cooperación Técnica o contratos a Corto Plazo, y han pasado al Centro de Evaluación) tener preferencia sobre gente de la calle para ofertas de trabajo?". El 82% respondió de manera positiva.

Al considerar las condiciones en que las transferencias dentro de la categoría se podrían hacer *sin competencia*, las cinco mejores respuestas, en orden de importancia, fueron:

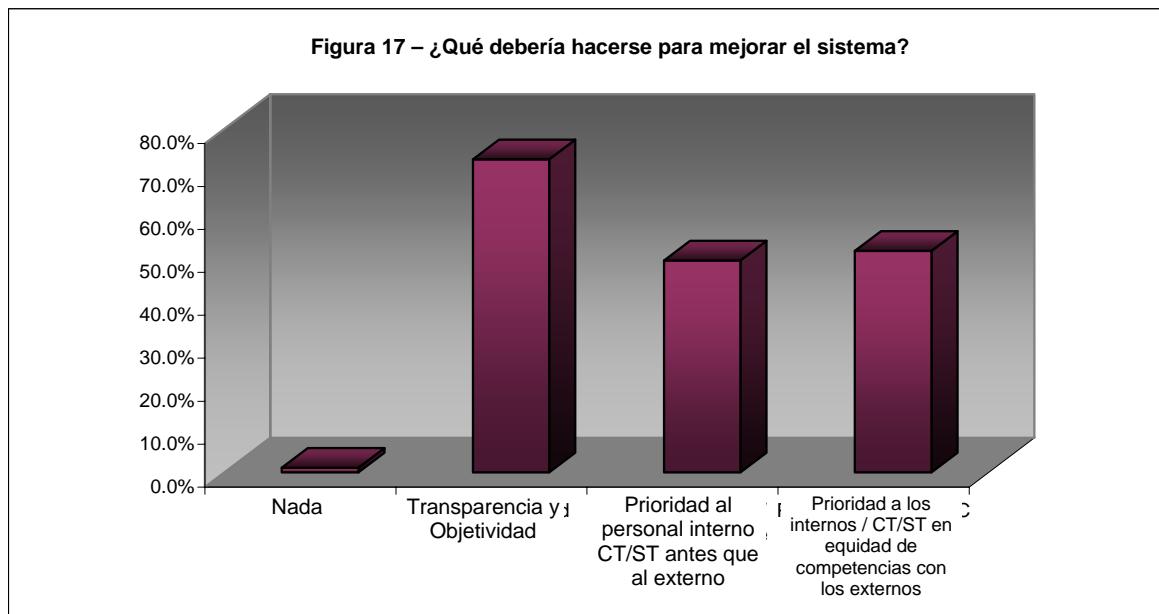
1. Sólo con el consentimiento del miembro del personal
2. Poner en práctica la política de movilidad
3. Para casos humanitarios documentados

4. Previa consulta con el Sindicato

5. Para resolver problemas o conflictos en una unidad de trabajo

Considerando que el 98% de los encuestados cree que es "muy importante" o "importante" para mejorar las oportunidades de promoción, y el 96% cree que las iniciativas de desarrollo profesional conducirían a una mayor motivación y satisfacción laboral, *dos tercios del personal* no creen que el actual programa de desarrollo y el aprendizaje para el personal contribuya a la promoción profesional. Estos resultados fueron similares entre la SG y el personal de P, así como entre los que se basan en el terreno y los de la sede.

También se le preguntó al personal "¿qué más se debería hacer?" para mejorar el sistema, con las respuestas llamando fuertemente (73%) a una mayor transparencia y objetividad. Además, el dar una consideración prioritaria al personal actualmente en la planilla de la OIT, ya sea si eran candidatos internos, agentes que hayan servido a la oficina durante un largo período a nivel de cooperación técnica o como personal en una larga serie de contratos a corto plazo, era una prioridad importante. Esto es igualmente cierto para dar prioridad *antes* de considerar candidatos externos (es decir, si se encuentra un candidato interno (ST / CT) adecuado, las aplicaciones externas no se consideran), y por la prioridad que debe darse sobre *la igualdad de competencias* con los externos. Sin embargo, dada la gran dificultad en la cuantificación exacta de la "igualdad" entre los candidatos internos y externos, y el riesgo de influir ilícitamente en el resultado para asegurarse de que no haya igualdad, y favorecer a un candidato., la primera opción sería preferible.



Si bien es claro que el personal busca medios para hacer frente a la precariedad cada vez mayor entre la fuerza de trabajo de la OIT, proporcionando el estado de "interno" a las convocatorias de personal para CT y ST para un enfoque basado y medido en normas. El Sindicato del Personal elaborará una convocatoria propuesta para un status interno para ser suministrado una vez que un miembro del personal tenga más de cinco (5) años en la Oficina, y después de haber pasado por el Centro de Evaluación y Desarrollo. Además, las consideraciones relacionadas a la calificación, formación y otros aspectos fundamentales deben tomarse en cuenta.

Dos preguntas abiertas fueron incluidas al final del cuestionario, una permitiendo que el personal haga aportaciones cuando se expresen en qué más se debería hacer para mejorar el sistema, y la otra destinada a reunir cualquier otro comentario que el personal deseara compartir. Más de cien respuestas diferentes fueron recibidas con respecto a la primera cuestión, y cerca de 300 comentarios se ofrecieron en este último caso. Por razones de espacio y confidencialidad, estos comentarios no serán reproducidos aquí. Sin embargo, cabe señalar que los comentarios más generalizados implicaron:

- Las expresiones de frustración con los casos en que se percibe favoritismo, nepotismo o influencia política exterior;
- El deseo del personal de observar un retorno a un sistema totalmente basado en el mérito, con numerosas referencias a la importancia de la clasificación e identificación de los más calificados para el trabajo;
- Convocatorias de mayor consideración que debe darse al servicio dentro de la OIT, incluidos en los contratos de CT y ST;
- Pedidos para que el estado interno que debe darse al personal de CT y ST después de cierto tiempo, con algunas convocatorias para consideración interna, incluso sin límite de tiempo;
- Esclarecer las demandas de una política de desarrollo profesional más coherente, incluyendo la asistencia al personal G / NO para pasar a la categoría P;
- Las exigencias de una política de movilidad justa, eficaz y aplicada de manera coherente, prestando especial atención a los movimientos del terreno a la Sede, y teniendo en cuenta movimientos de RB a CT sin perder el derecho a regresar;
- Los miembros del personal solicitaron la participación decidida del Sindicato del Personal en todo el proceso;
- Muchos creían que la libre competencia era necesaria para escalar posiciones incluyendo directores;
- Un número de candidatos expresaron su decepción por los niveles de información y la retroalimentación que se les proporciona, y expresó su deseo de una mayor - y más oportuna - información a ser compartida con los candidatos no seleccionados, y
- La eficiencia del sistema fue una preocupación para algunos miembros del personal, que querían ver menos burocracia.

Los comentarios escritos se han compartido, en su totalidad, con el equipo del Sindicato del Personal que está en el proceso de renegociación del convenio colectivo referido a un procedimiento para la contratación y selección.

Los mantendremos informados de la evolución de estos temas en las próximas semanas.

---