



Organización
de las Naciones Unidas
para la Educación,
la Ciencia y la Cultura

Consejo Ejecutivo

204ª reunión

204 EX/21

Parte VI Add.

París, 6 de abril de 2018
Original: inglés

Punto 21 del orden del día provisional

NUEVAS AUDITORÍAS DEL AUDITOR EXTERNO

SÍNTESIS DEL INFORME DE AUDITORÍA SOBRE PROCESOS INTERNOS DE GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA UNESCO

ADDENDUM

OBSERVACIONES DEL SINDICATO DEL PERSONAL DE LA UNESCO (STU)

Resumen

De conformidad con el punto 9.2.E.7 del Manual de Recursos Humanos de la UNESCO, el Sindicato del Personal de la UNESCO (STU) presenta sus observaciones sobre los informes de la Directora General.

El STU acoge con agrado este informe, así como la mayoría de las conclusiones y recomendaciones del Auditor Externo, que no hacen sino confirmar las graves deficiencias de los procedimientos de gestión de los recursos humanos que el STU ha venido denunciando durante años.

Evaluaciones de la actuación profesional

El STU aprueba la apreciación de MyTALENT que hace el Auditor Externo: este sistema no es fácil de usar y se podría mejorar considerablemente. El personal tiene una carga de trabajo excesiva y dispone de poco tiempo para cumplimentar las autoevaluaciones y los objetivos con una herramienta en línea tan poco fácil de usar. MyTALENT debería ser una herramienta práctica destinada a facilitar la evaluación y los comentarios al respecto tanto para los supervisores como para los demás miembros del personal. Además, cabe mencionar que la disminución del número de evaluaciones de la actuación profesional puede estar también relacionada con la no presentación de planes de objetivos individuales por los supervisores.

En la auditoría se revela que existe un bajo nivel de evaluaciones no satisfactorias (punto 9) y se expresa la suposición de que en realidad debería haber un mayor número de miembros del personal en esta categoría. Sin embargo, no se ofrecen argumentos para esta suposición. Estas suposiciones tienen un efecto desmotivador para el personal, puesto que **ponen en cuestión su profesionalismo y los resultados que han alcanzado**, por lo que deberían evitarse siempre que no se sustenten en pruebas.



Job: 1800787

El STU acoge con agrado las recomendaciones del Auditor Externo sobre la auditoría relativa a la actuación profesional. Sin embargo, para que los procesos de gestión de la actuación profesional sean objetivos y creíbles, deben estar acompañados de una formación adecuada sobre el modo de establecer los objetivos y de gestionar la actuación profesional, según se indica en el marco de competencias respecto a las competencias de gestión. La evaluación de 360 grados es una práctica habitual en las Naciones Unidas y debería ser adoptada por la UNESCO para aumentar la transparencia y la rendición de cuentas.

Desde la redistribución, el personal de la Unidad de Formación y Desarrollo se ha reducido de 9 a 3 funcionarios con contrato de plazo fijo, con solamente un funcionario de categoría G dedicado a la gestión de la actuación profesional. En el plan de ejecución preliminar por recomendación, que figura en el anexo II del documento 204 EX/21 Parte VI, se indica que para aplicar las 11 recomendaciones se necesita un funcionario de categoría P a tiempo completo dedicado a la gestión de la actuación profesional y un puesto temporal para la elaboración de los módulos de aprendizaje en línea sobre actuación profesional. El STU apoya plenamente esta recomendación.

El STU aboga por lo siguiente:

- una gestión de la actuación profesional eficaz y vinculada al desarrollo de las perspectivas de carrera;
- una evaluación de la actuación profesional de 360 grados objetiva y transparente;
- formación para los supervisores y los oficiales de recursos humanos.

Contratación

El informe confirma que el **procedimiento de contratación interna** que se abandonó en 2015 nunca fue la causa de los retrasos en la contratación y que **fue suprimido injustamente por razones equivocadas**.

El STU considera que, sobre la base de las conclusiones del Auditor Externo, **se debería restablecer el procedimiento de contratación interna**. Las recomendaciones 15, 19 y 20 también van en la dirección correcta, y no podemos sino alentar a la administración a aplicarlas eficazmente.

El STU está a favor de que se mejoren los procesos de contratación para que sean más eficientes a la hora de atraer los mejores talentos y reducir el tiempo que se tarda en cubrir las vacantes. Sin embargo, al procurar mejorar la eficiencia, los procesos deben seguir manteniendo el carácter justo e imparcial y se deben respetar las normas existentes, así como la necesidad de brindar al personal oportunidades de desarrollo de carrera. Una vez más, el STU solicita una **evaluación de los actuales procedimientos de contratación externa, que se establecieron solamente con carácter experimental**.

Cabe mencionar que la planificación de los recursos humanos por los sectores y por HRM está completamente ausente de la política de contratación actual, en la que únicamente participa HRM y solamente en la fase de preselección. El STU considera que **HRM debería participar en todas las fases del proceso de contratación**: desde la fase de preselección hasta el nombramiento. El STU es consciente de que HRM no tiene personal suficiente; sin embargo, esta es **una de las responsabilidades básicas que debe desempeñar HRM**. Las asociaciones del personal también deberían participar en el procedimiento como observadoras, como ocurría en el pasado, para hacer un seguimiento crítico del proceso. **En el procedimiento actual, las asociaciones del personal han sido totalmente excluidas del proceso de contratación**.

Por ejemplo, el STU desea que se adopte un enfoque coherente para los nombramientos relativos a las oficinas fuera de la Sede, especialmente para los puestos de director. En efecto, existen numerosas quejas acerca de la discordancia entre los perfiles de director de una oficina fuera de

la Sede y las exigencias reales del puesto en el terreno. Los perfiles de director de una oficina fuera de la Sede son complejos, por lo que su contratación y nombramiento deberían ser objeto de un procedimiento más estricto, habida cuenta de su grado de exposición, responsabilidad y rendición de cuentas. Su actuación profesional afectará para bien o para mal a la credibilidad de la Organización.

El STU considera que **la política actual debe ser evaluada y ajustada, en consulta con las asociaciones del personal**, a fin de aplicar las recomendaciones del Auditor Externo.

Reclasificación de puestos

El STU se muestra cauteloso respecto a las recomendaciones 21 y 22. El gran número de reclasificaciones solicitadas estos últimos años, y el número de casos perdidos por la Organización en apelación (solo en 2017, la UNESCO fue condenada en tres ocasiones por el TAOIT en relación con el rechazo de reclasificaciones) reflejan la necesidad de que en toda la Organización se ajuste la descripción de funciones de los puestos al grado de responsabilidad y a los cambios estructurales **reales**. No brindar al personal una vía para solicitar una revisión del nivel de clasificación de un puesto, por su propia iniciativa, sería sin duda un paso atrás. Las modalidades de reclasificación de puestos que impliquen un proceso competitivo deberían ser minuciosamente examinadas con las asociaciones del personal a fin de velar por el respeto de los derechos adquiridos por el personal.

En el párrafo 27 se afirma que, entre enero de 2014 y enero de 2018, todos los puestos actualmente ocupados que habían sido reclasificados fueron reclasificados nuevamente a un nivel más alto. Esto sencillamente **no es cierto**. En el IEU, por ejemplo, tres puestos ocupados fueron reclasificados a un nivel más bajo (un puesto de P-4 pasó a ser de P-3, un puesto de P-3 pasó a ser de P-2 y un puesto de P-2 pasó a ser de G-7). No todos los miembros del personal afectados fueron informados, y algunos se enteraron de los cambios cuando se divulgó a todo el personal un organigrama revisado. Al mismo tiempo, un miembro del personal fue reclasificado a un nivel más alto sin notificación oficial al resto del personal.

En realidad, desde la “reforma”, con su ejercicio de redistribución y la consiguiente pérdida de fuerza de trabajo, la mayoría del personal ha asumido nuevas responsabilidades, mientras que sus descripciones de funciones siguen reflejando la realidad de hace un decenio. Tan solo se ha revisado la descripción de funciones de unos pocos miembros del personal. Esta situación tiene también una repercusión directa en la evaluación del personal, como se menciona en el informe de auditoría, ya que a menudo los supervisores utilizan descripciones de funciones obsoletas para formular los objetivos actuales del personal.

Después de haber suprimido el procedimiento de contratación interna, y teniendo en cuenta la falta de una estrategia de recursos humanos real o concreta en la Organización, **la reclasificación de puestos es la única vía disponible en la Organización para revisar el nivel de responsabilidad de un puesto y ajustarlo para que refleje la realidad. Por tanto, las solicitudes de reclasificación de puestos deberían tratarse como un derecho adquirido del personal.**

El STU se niega a aceptar cualquier cosa que no sea un trato equitativo y justo del personal, que tiene derecho a la igualdad de remuneración a igual nivel de responsabilidades.