

Resumen de las Prácticas de Contratación de la OIT para personal profesional desde 2008

Sistema de Dotación, Asignación y Colocación (RAPS)

1. Introducción:

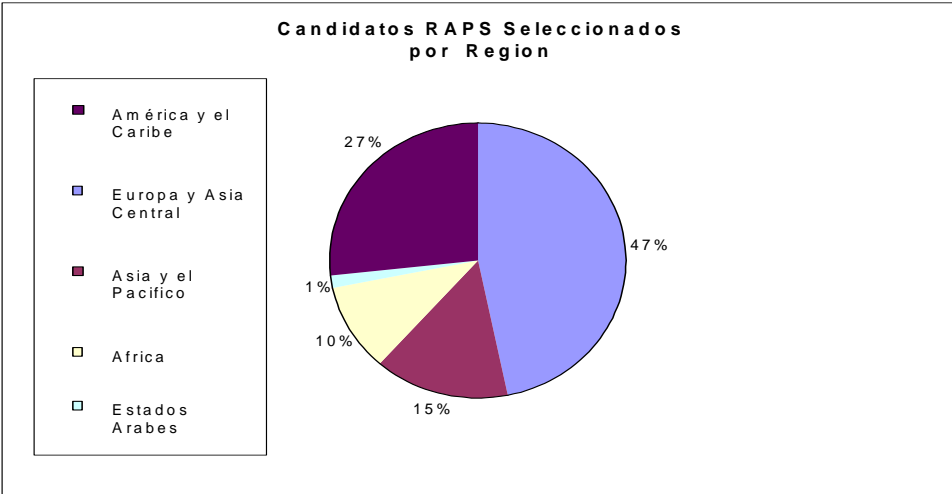
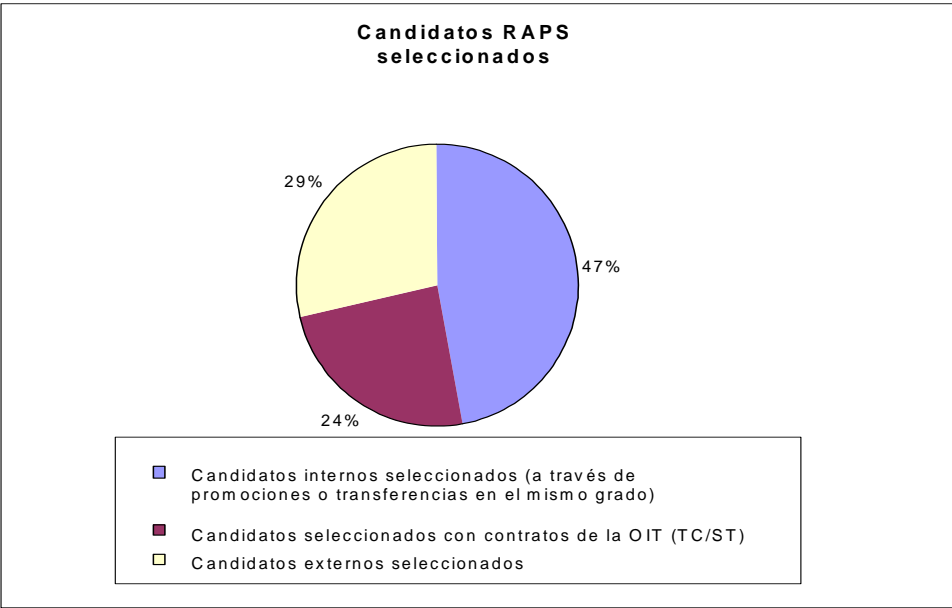
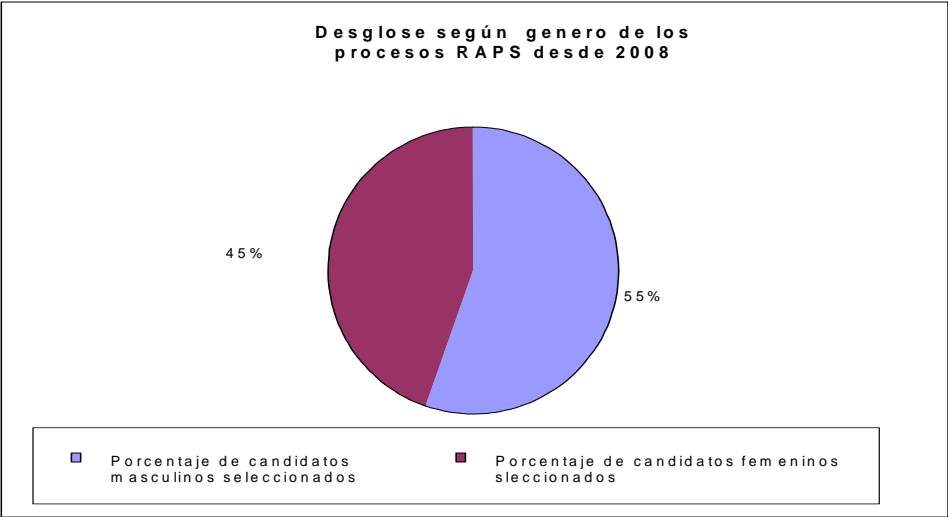
El sistema de Dotación, Asignación y Colocación (RAPS por sus iniciales en Inglés) fue puesto en marcha en el año 2008 como una herramienta esencial para la coordinación y manejo, dos veces al año, de las actividades de Reclutamiento de las vacantes de personal profesional de presupuesto regular.

El proceso de RAPS ha servido para mejorar el tiempo en el proceso de contratación ayudando a llenar posiciones que habían permanecido vacantes durante un largo período; igualmente ha dado una mayor visibilidad a los anuncios de vacantes en los medios de comunicación / prensa y ha facilitado la planificación del personal. Los progresos en términos de género, diversidad regional y movilidad son objeto de estrecha vigilancia.

Las lecciones aprendidas de las sucesivas rondas de RAPS están siendo utilizadas para perfeccionar el sistema y hacerlo cada vez más estratégico.

2. Balance de los principales logros alcanzados desde el lanzamiento de RAPS a principios del 2008:

- Desde el inicio de RAPS, ocho rondas han sido organizadas: dos principales cada año y un pequeño anexo en 2008 y 2009, para un resultado de 211 concursos.
- El número de aplicaciones recibidas desde el inicio de RAPS ha sido más de 25,000 (este número incluye candidatos que han postulado a varios concursos). Esto confirma la influencia positiva de RAPS en atraer un mayor número de candidatos. El número de aplicaciones recibidas de candidatos provenientes de países con ninguna o baja representación es en constante aumento: Casi 10% de las aplicaciones son de candidatos provenientes de países con ninguna representación (este porcentaje va en aumento debido a la campaña de divulgación de HRD) y 13% de candidatos provenientes de países con baja representación.
- El proceso de reclutamiento a través de RAPS se completó con éxito en 86% de los concursos mencionados anteriormente.
- Desde la puesta en marcha de RAPS todos los resultados de los concursos son comunicados dentro de un máximo de cuatro meses desde el momento en que el concurso es anunciado. (El tiempo promedio para el reclutamiento de personal profesional en 2001 era 379 días, y 141 en 2007)
- Desglose de los 163 concursos finalizados hasta el momento a través de RAPS (decisiones del Segundo RAPS de este año – 22 concursos – se esperan a finales del mes)



Reclutamiento de candidatos de países con ninguna representación:

Candidatos de los siguientes países con ninguna representación fueron contratados:

- Guinea
- Honduras
- Moldavia
- Eslovenia

Candidatos seleccionados según antecedentes profesionales¹:

- 71 % de los candidatos seleccionados eran candidatos empleados por la OIT;
- 13 % de los candidatos seleccionados venían o tenían experiencia previa en el sistema de las Naciones Unidas fuera de la OIT;
- 14 % de los candidatos seleccionados tenían otra experiencia internacional o experiencia en el sector privado.
- 4.9 % de los candidatos seleccionados tenían experiencia en un ámbito académico.
- 15 % de los candidatos seleccionados tenían experiencia previa/substancial con gobiernos o con instituciones gubernamentales o venía directamente de ellas.
- 2.5 % de los candidatos seleccionados tenían experiencia previa/substancial con organizaciones de trabajadores o venían directamente de ellas.
- 1.8 % de los candidatos seleccionados tenían experiencia previa/substancial con organizaciones de empleadores o venía directamente de ellas²

3. Proceso de Evaluación:

El proceso de evaluación es riguroso y se compone de varias etapas: una primera etapa de revisión y calificación de los currículos vitae realizada por el departamento de recursos humanos; una segunda revisión llevada a cabo por los directores/supervisores; a continuación para los candidatos preseleccionados, un centro de evaluación, una entrevista técnica con un panel y una prueba técnica escrita que cada vez se está utilizando mas (usada para dos tercios de los concursos para la ronda más reciente de RAPS).

4. Papel de los paneles técnicos:

El panel es responsable de hacer las mejores evaluaciones acerca de la selección de los candidatos basados en la evidencia con relación a la posición específica. Todos los candidatos que son elegibles para la posición son listados en el Reporte General del Panel incluyendo las fortalezas y debilidades (si existen) de cada candidato, su ajuste al equipo de trabajo y su curva de aprendizaje (esta ultima se documenta a través de los reportes de las entrevistas y el reporte general del panel). En ninguna circunstancia una decisión es hecha de reclutar a una persona que según el panel no es técnicamente elegible para el cargo.

5. Centros de Evaluación:

Los centros de evaluación constituyen una herramienta esencial del proceso de selección y son llevados a cabo por asesores internos y/o experimentados asesores externos. Los asesores externos usados por la OIT son asesores experimentados quienes son familiares con la OIT y con el centro de evaluación y quienes brindan su experiencia profesional e imparcialidad.

6. Información Adicional:

Estadísticas anuales de los procesos RAPS son anunciadas regularmente tanto en el sitio intranet de la OIT como en el sitio público de Internet.

¹ Candidatos pueden haber sido contados dos veces debido a su doble experiencia profesional.

² Estas dos cifras no incluyen contrataciones en ACTEMP o ACTRAV, las cuales se hacen fuera de RAPS.