



## Modalidades concretas para una selección rigurosa por parte del Consejo Ejecutivo

### Informe de la Secretaría

1. En su informe al Consejo Ejecutivo,<sup>1</sup> el Grupo de Trabajo de Estados Miembros sobre el procedimiento y el método de elección de Director General de la Organización Mundial de la Salud pidió a la Secretaría, entre otras cosas, que, para la siguiente reunión del Grupo de Trabajo preparase, sobre la base de los debates de la segunda reunión, propuestas sobre modalidades para una selección rigurosa por parte del Consejo Ejecutivo en relación con la propuesta de candidaturas para el puesto de Director General.

#### MODALIDADES ACTUALES DEL PROCESO DE SELECCIÓN

2. En la decisión EB100(7), el Consejo Ejecutivo acordó que la primera etapa del proceso de propuesta de candidaturas, a saber, la preselección de candidatos para eliminar a los que no satisfacen los criterios establecidos por el Consejo en la resolución EB97.R10,<sup>2</sup> debía limitarse a fin de determinar si existe consenso acerca de que uno o más candidatos no satisfacen esos criterios. Además, en la resolución EB120.R19 el Consejo manifestó su acuerdo con el procedimiento elaborado por la Secretaría acerca del modo en que el Consejo Ejecutivo evaluará si el candidato que proponga para el puesto goza de las **buenas condiciones físicas** que se exigen de todo funcionario de la Organización. Por consiguiente, la Secretaría pide a las personas que han sido propuestas para el puesto de Director General que se sometan a un reconocimiento médico y que presenten al Director de Salud y Servicios Médicos de la Sede un formulario de reconocimiento médico de la OMS, debidamente cumplimentado. Posteriormente, el Director de Salud y Servicios Médicos informa al Presidente del Consejo, y este informa al Consejo en consecuencia.

3. En su segunda reunión, el Grupo de Trabajo señaló que la preparación y la experiencia del candidato eran de importancia capital. El Grupo de Trabajo analizó, en particular, los criterios establecidos por el Consejo y los medios idóneos para aplicarlos eficazmente.<sup>3</sup> A este respecto, el Grupo de Trabajo examinó los criterios que el Consejo Ejecutivo había enunciado en la resolución EB97.R10,

<sup>1</sup> Anexo del documento EB130/29 Corr.1.

<sup>2</sup> En el anexo del presente documento figura un extracto de la resolución EB97.R10.

<sup>3</sup> Véase el informe del Grupo de Trabajo en el anexo del documento EB130/29 Corr.1.

así como una propuesta de un Estado Miembro, y consideró aspectos en los que se podían introducir mejoras para reforzar dichos criterios. El Grupo de Trabajo no pudo lograr un consenso y consideró que sería preciso seguir debatiendo estas cuestiones. También observó que el actual proceso de selección tendía a ser superficial y debatió acerca de la manera en que el Consejo Ejecutivo podría emprender una selección rigurosa de candidatos para el puesto de Director General.

## POSIBLES MODIFICACIONES

4. Con arreglo al artículo 52 del Reglamento Interior del Consejo Ejecutivo, los Estados Miembros podrán proponer para el puesto de Director General a una o más personas, acompañando cada propuesta del *curriculum vitae* del interesado u otra documentación pertinente. Sin embargo, en dicho artículo no se especifica qué ha de abarcar esa documentación. A fin de garantizar la coherencia y la comparabilidad de la información que ha de presentarse y evaluarse, tal vez se podría introducir **un formulario estándar para el *curriculum vitae* de los candidatos, o un cuestionario que se utilizaría además del *curriculum vitae***.<sup>1</sup> En el documento escogido se podría solicitar información o formular preguntas que guarden relación directa con los criterios establecidos por el Consejo. Se podría pedir a los Estados Miembros que, cuando propongan candidaturas para el puesto de Director General, utilicen el formulario estándar de *curriculum vitae* o el cuestionario estándar. El uso de un formulario estándar facilitaría una evaluación comparativa de las candidaturas en cuyo marco se podrían evaluar los méritos, la preparación y la experiencia de los candidatos en función de los criterios establecidos por el Consejo. Asimismo, en el formulario estándar o el cuestionario estándar se podría pedir al candidato que haga una declaración sobre aspectos concretos de su visión sobre las prioridades y estrategias, también a efectos de comparar las distintas candidaturas.

5. A fin de lograr un proceso de selección más riguroso por parte del Consejo Ejecutivo, también se puede pedir a los candidatos que faciliten **referencias profesionales** para apoyar su candidatura. Este requisito ya se introdujo en el proceso de evaluación de candidatos para puestos de nivel superior en algunas regiones de la OMS. Para facilitar aún más una evaluación comparativa de las candidaturas, el Consejo Ejecutivo podría preparar un conjunto de preguntas predeterminadas para formularlas a las personas que faciliten referencias. Se podría contactar con esas personas y posteriormente comunicar sus respuestas a los miembros del Consejo, quienes podrían examinar esas respuestas en función de los criterios establecidos por el Consejo.

6. En caso de que el Consejo considere la adopción de estas propuestas, su labor podría beneficiarse de una evaluación previa de la información relativa a los candidatos y de las respuestas recibidas de las personas que faciliten referencias. Una posibilidad sería establecer, en la reunión anterior a aquella en la que deban proponerse candidaturas para el puesto de Director General, un grupo de trabajo compuesto por un número limitado de miembros del Consejo y basado en una representación geográfica equitativa. Ese grupo se encargaría de realizar una preselección de todos los documentos y materiales presentados por los Estados Miembros que propongan candidatos, o por las personas que faciliten referencias. La selección abarcaría una evaluación de las candidaturas basada en los criterios establecidos por el Consejo. Posteriormente, el grupo de trabajo presentaría al Consejo una evaluación consolidada, de carácter confidencial o bien dirigida a todos los Estados Miembros. El Consejo aún seguiría disponiendo de la información original, pero su labor se vería beneficiada por la evaluación previa realizada por ese grupo más reducido creado a tal efecto.

---

<sup>1</sup> Esta idea se basa en la útil experiencia adquirida *i)* en el proceso de propuesta de candidaturas para el puesto de Director Regional para Europa, y *ii)* en el examen del proceso de propuesta de candidaturas para el puesto de Director Regional para el Pacífico Occidental que se está llevando a cabo actualmente en el Comité Regional.

7. Una segunda posibilidad, que el Grupo de Trabajo ya ha considerado para aumentar la transparencia y la credibilidad del proceso de selección, consistiría en modificar el artículo 52 del Reglamento Interior del Consejo Ejecutivo de la Organización Mundial de la Salud para establecer un **proceso más inclusivo**. Ello supondría la participación de todos los Estados Miembros en la etapa de preselección. A tal efecto se podrían determinar diferentes modalidades para llevar a cabo dicha preselección.

8. En su segunda reunión, el Grupo de Trabajo examinó los **criterios establecidos** para la selección de Director General. Como ya se ha señalado, el Grupo de Trabajo indicó que esos criterios eran más bien vagos y no facilitaban una selección rigurosa de los candidatos. El Grupo también analizó la posibilidad de complementar los criterios acerca de la preparación y experiencia de los candidatos mediante criterios adicionales que proporcionarían orientación al Consejo. Si bien el Grupo de Trabajo no ha concluido su examen de esta cuestión, tal vez desee establecer una distinción entre dos tipos de criterios: por una parte, los criterios más generales (por ejemplo, amplia capacidad de liderazgo, experiencia administrativa y diplomática), que se aplicarían con independencia de los antecedentes técnicos del candidato, y por la otra, los criterios más centrados en la salud pública, que pueden abarcar competencias, cualidades y experiencias específicas.

## CONCLUSIONES

9. Se invita al Grupo de Trabajo a que estudie las propuestas formuladas en la sección anterior a fin de expresar sus opiniones al respecto y elaborar con mayor detalle las modalidades concretas para conseguir un proceso de selección riguroso por parte del Consejo Ejecutivo.



ANEXO

**EXTRACTO DE LA RESOLUCIÓN EB97.R10<sup>1</sup>, ADOPTADA  
POR EL CONSEJO EJECUTIVO EN SU 97.<sup>a</sup> REUNIÓN**

El Consejo Ejecutivo,

Visto el informe del grupo especial establecido en virtud de su decisión EB95(1) a fin de que examinara las diversas opciones existentes para la proposición de candidaturas y el mandato del Director General,<sup>2</sup>

1. RESUELVE que el candidato propuesto por el Consejo Ejecutivo para el puesto de Director General deberá satisfacer los criterios siguientes:

- 1) tener una sólida formación técnica y en salud pública y una amplia experiencia en el campo de la salud a nivel internacional;
- 2) tener aptitudes para la gestión organizativa;
- 3) poseer experiencia demostrada en funciones de dirección en salud pública;
- 4) ser sensible a las diferencias sociales, culturales y políticas;
- 5) mostrar una firme adhesión a la labor de la OMS;
- 6) hallarse en las buenas condiciones físicas que se exigen de todo funcionario de la Organización: y
- 7) tener un dominio suficiente de por lo menos uno de los idiomas oficiales y de trabajo del Consejo Ejecutivo y de la Asamblea de la Salud.

= = =

---

<sup>1</sup> Véase el documento EB97/1996/REC/1.

<sup>2</sup> Véase el documento EB97/1996/REC/1, anexo 1.