



## **Recursos humanos: informe anual**

### **Informe de la Secretaría**

1. En el presente informe se ofrece información sobre las prioridades establecidas y las actividades desplegadas durante 2007 en la esfera de la gestión de los recursos humanos. Se publica además, por separado, una descripción preliminar de las características del personal de la Secretaría a 30 de septiembre de 2007.<sup>1</sup>

#### **PRIORIDADES Y ACTIVIDADES DESPLEGADAS EN 2007 Y PLANES PARA 2008**

2. Las prioridades y actividades desplegadas en 2007 giraron en torno a lo siguiente: sistema mundial de gestión y planificación conexas de los recursos humanos; clasificación de puestos; contratación y proyección externa; promoción profesional; apoyo a los cambios de organización necesarios para el sistema mundial de gestión y el establecimiento del centro mundial de servicios; gestión y perfeccionamiento del personal y desempeño del personal; creación de un entorno de trabajo propicio; examen continuo del sistema de remuneración y prestaciones dentro del régimen común de las Naciones Unidas; mejora de la prestación de los servicios de recursos humanos; aplicación del marco para los arreglos contractuales; facilitación del diálogo entre el personal y la administración en relación con el desarrollo de las políticas e iniciativas de recursos humanos; y examen del sistema de administración de justicia de la OMS.

#### **Sistema mundial de gestión y planificación de los recursos humanos**

3. Se ha trabajado considerablemente en el desarrollo del módulo de planificación de los recursos humanos del sistema mundial de gestión, con el fin de reforzar la vinculación con la planificación programática. La experiencia muestra que el establecimiento de esos vínculos no sólo refuerza la aplicación de los programas sino también la vigilancia y la actualización ordinarias de los progresos y los resultados. Teniendo presente todo ello, el elemento relativo a los recursos humanos se ha diseñado para que constituya una parte integral de la sección del sistema mundial de gestión que se refiere al plan de trabajo. Los administradores estarán ahora en mejor posición para determinar la cantidad y las características de la dotación de personal necesaria y para advertir en el bienio próximo las carencias resultantes. Este nuevo servicio hará posible que los administradores prevean y planifiquen las necesidades futuras, realicen revisiones orgánicas e inicien los procesos de contratación y selección con tiempo suficiente. A escala mundial, ahora será posible agrupar los procesos de contratación para puestos similares de programas distintos. Se prevé que el sistema mundial de gestión entrañará una

---

<sup>1</sup> Documento EB122/24 Add.1.

mejora adicional de la planificación de los recursos humanos en la medida en que permitirá refinar la determinación de las tendencias que afecten al conjunto de la Organización y anticipar de modo más coherente y eficaz los cambios venideros.

4. Asimismo, el sistema mundial de gestión facilitará la redacción, clasificación y almacenamiento en línea de las descripciones de puesto, y sustituirá el instrumento electrónico actual (ePOD). Dado que el sistema mundial de gestión prevé varios niveles de delegación de atribuciones, garantizará que en todas las regiones se preparen descripciones de puesto en línea. El uso de un mismo instrumento en la preparación y clasificación de esas descripciones promoverá la homogeneidad del contenido de las descripciones de puesto y las clasificaciones en el conjunto de la OMS.

5. Se mejorará aún más la coherencia mediante la persistencia del esfuerzo por aumentar el número de descripciones de puesto genéricas en las categorías profesional y de servicios generales. De ese modo no sólo se ahorrará tiempo en la creación y categorización de puestos, sino que se suprimirá el importante obstáculo a la movilidad y rotación del personal que supone la abundancia de descripciones de puesto distintas.

### **Apoyo a los cambios de organización necesarios para el sistema mundial de gestión y el establecimiento del centro mundial de servicios**

6. Los cambios de organización necesarios para la introducción del sistema mundial de gestión y el establecimiento del centro mundial de servicios han exigido un considerable apoyo por parte del personal que trabaja en la gestión de los recursos humanos. En julio dio comienzo un proceso de asignación de puestos sobre la base de la correspondencia entre las características de los puestos y las de los funcionarios candidatos, o la selección de funcionarios, después de lo cual se publicaron los anuncios de vacante de más de 280 puestos. Se estableció un grupo de trabajo mixto personal/administración para llevar a cabo el proceso durante un periodo de tres meses; el resultado fue satisfactorio, pues los puestos fueron cubiertos rápidamente con funcionarios cualificados. La mayoría de los funcionarios afectados por los cambios organizativos pudieron ocupar un nuevo puesto dentro de la Organización.

### **Clasificación de puestos**

7. Ante el éxito logrado por la nueva Norma General de las Naciones Unidas para la clasificación de los puestos de la categoría profesional, la Comisión de Administración Pública Internacional decidió tratar de que las múltiples pautas de clasificación en vigor en el régimen común de las Naciones Unidas para los puestos de la categoría de servicios generales fueran sustituidas por una norma única similar. Se ha establecido un grupo de trabajo interorganismos a ese respecto, pero los progresos realizados han sido escasos. Pese a las positivas observaciones formuladas por las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas acerca de sus experiencias con la Norma General para la clasificación de los puestos de la categoría profesional, la designación de una norma única para el personal de contratación local tropieza con numerosos obstáculos. La OMS mantiene su compromiso de establecer una norma única, y encabeza los organismos del grupo de trabajo interinstitucional que tienen sede en Ginebra.

8. Ha seguido aumentando de forma importante el número de puestos clasificados por el Departamento de Gestión de los Recursos Humanos durante el periodo objeto del informe; frente a los 544 del año civil 2006, en los primeros nueve meses de 2007 la cifra aumentó hasta los 655. En gran medida, ello se debe al aumento en el número de puestos nuevos establecidos, así como a la reestructuración orgánica.

## **Contratación y proyección externa**

9. En relación con el compromiso de larga data de ampliar las fuentes de contratación a las que recurre la OMS, se ha tratado de aumentar la difusión de los avisos de vacante, en particular utilizando más sitios web tales como DevNet y ReliefWeb.

10. El equipo de contratación ha participado este año en dos ferias de empleo, una en Lausana y otra en Berlín. Ambas estaban destinadas a personas interesadas en trabajar para los organismos internacionales, y ambas estuvieron muy concurridas.

11. Se realizaron actividades de proyección externa en Israel y México a petición de los ministerios de salud de esos países. La visita a Israel se realizó con el fin de presentar el régimen común de las Naciones Unidas ante un foro e informar sobre las oportunidades de empleo y los procedimientos. En el foro participaron otras tres organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

12. Se celebró en México un taller de precontratación, similar a los organizados anteriormente en China. El objetivo del taller era preparar a los participantes (20 profesionales de la salud pública de todo México) para competir más eficazmente por puestos de la OMS. Se instruyó a los participantes a cumplimentar el curriculum vitae en línea y redactar cartas de motivación de acompañamiento a la solicitud de empleo. Además, los participantes realizaron entrevistas basadas en competencias, pruebas escritas y presentaciones técnicas. En el taller se utilizaron elementos de la vida real, con ejemplos obtenidos en el proceso de contratación para vacantes cubiertas recientemente.

13. Diez funcionarios subalternos de la categoría profesional se incorporaron a la OMS entre el 1 de enero y el 30 de septiembre de 2007 (cuatro alemanes, dos daneses, un español, dos italianos y un japonés), ocho de ellos mujeres y siete procedentes de países subrepresentados o con un grado de representación inferior al punto medio del margen conveniente de representación. En enero y febrero de 2008 se incorporarán a la OMS otros ocho funcionarios subalternos de la categoría profesional (dos financiados por Bélgica, uno procedente de Alemania, uno de Finlandia, dos de Francia, uno de Italia y uno de la República de Corea). Los dos funcionarios financiados por Bélgica proceden de países en desarrollo. No menos de tres de los funcionarios serán mujeres, y dos procederán de países subrepresentados (además de los financiados por Bélgica). Con ello, el plan de funcionarios subalternos de la categoría profesional está logrando un efecto muy benéfico sobre la diversidad, y persisten los esfuerzos para localizar otros donantes que presten apoyo al plan.

## **Sistema de contratación electrónica**

14. Durante 2007, el sistema de contratación electrónica introducido en diciembre de 2002 fue actualizado y reforzado para responder al aumento de la demanda. Los cambios introducidos han permitido que se maneje un número mayor de formularios de antecedentes personales, que el entorno para la realización de las pruebas sea más completo, y que se mejoren las medidas de seguridad.

15. En toda la Sede, lo habitual es que las pruebas se realicen en línea, y las oficinas regionales que administran las pruebas en el marco de los procesos de selección recurren todas ellas al sistema de contratación electrónica. La realización de las pruebas en línea permite que los candidatos pasen el examen escrito en el lugar y el momento que prefieran, en lugar de tener que viajar hasta el centro correspondiente con cargo a la OMS. Podría considerarse que la realización de pruebas sin vigilancia supone un cierto riesgo para la Organización, pero los programas utilizados para detectar la copia parecen ser eficaces. Además, el personal de recursos humanos de las oficinas regionales y de la Sede ha sido formado meticulosamente en la realización de pruebas en línea, para velar por que tengan plena

conciencia del valor de ese tipo de pruebas y de la necesidad de aplicar escrupulosamente los procedimientos acordados.

16. Durante el primer trimestre de 2007, para acelerar la contratación y a la vez asegurar una mayor homogeneidad en las pautas de realización de las pruebas, se llevó a cabo un importante ejercicio para someter a prueba y entrevistar a candidatos para las principales tareas desempeñadas por los funcionarios de contratación local. El proceso permitió elaborar una lista de más de 170 candidatos. Se tiene la intención de llevar a cabo periódicamente esas pruebas y entrevistas.

17. En el informe sobre su tercera reunión,<sup>1</sup> el Comité de Programa, Presupuesto y Administración pidió que en los futuros informes anuales sobre recursos humanos se proporcionara información sobre el número de nombramientos directos efectuados por el Director General en virtud del párrafo 410.4 del Reglamento de Personal. Durante el periodo objeto de examen se han efectuado 27 nombramientos de ese tipo: en cuatro casos se trataba de funcionarios sin clasificar, uno de grado D.2, uno de grado D.1, uno de grado P.6, diez de grado P.5, nueve de grado P.4 y uno de grado P.3. En seis casos, los funcionarios nombrados procedían de países subrepresentados, y uno de ellos era una mujer. Durante el mismo periodo, el 74% de todos los nombramientos directos correspondieron a cesiones de otros organismos, y el 44% de ellos eran mujeres.

### **Promoción profesional**

18. A finales de 2006, el Consejo Mundial Personal/Administración de la OMS aprobó un marco mundial para la promoción profesional en la OMS. Se establecía así una estrategia para la elaboración y la introducción progresiva a lo largo de dos años de varios elementos que en última instancia habrían de encarnar un planteamiento integrado de la promoción profesional.

19. Se ha preparado y distribuido a las regiones un documento normativo sobre el primer módulo del marco para la promoción profesional, relativo a la transición profesional. Comprende un paquete de aptitudes y medidas de refuerzo para los administradores y el personal, incluida la recomendación de recurrir a consultantes externos para proporcionar apoyo en materia de transición profesional a los funcionarios cuyos puestos de trabajo estén amenazados.

20. Uno de los elementos preparados dentro del marco para la promoción profesional ha sido una guía de apoyo profesional para el personal, cuya versión más reciente figura en el sitio web de promoción profesional. La guía se refiere, entre otras cosas, a las medidas que entraña la gestión de la propia carrera profesional, el descubrimiento y la autoevaluación de aptitudes, puntos fuertes y competencias, la necesidad de establecer redes de colaboración y cómo proceder al respecto, redactar un curriculum vitae, prepararse para la realización de entrevistas, y planificar los aspectos financieros. El borrador de la guía se distribuyó a las regiones para que formularan observaciones y se tuvieran en cuenta las perspectivas regionales y de los países. La guía seguirá siendo actualizada en función de las observaciones que formulen sus usuarios.

21. Se están preparando modelos de trayectorias profesionales que alentarán al personal a plantearse sus necesidades a largo plazo y su futuro y asegurarán que la Organización proporciona información sobre las características que deberá tener el personal en el futuro.

---

<sup>1</sup> Documento EB117/3.

22. Además, se ha creado un sitio web, al que pueden acceder todas las oficinas de la OMS a través de la Intranet, en la que se abarca una amplia variedad de áreas de interés para el personal que desee examinar sus perspectivas profesionales y plantearse futuras opciones.

### **Gestión y perfeccionamiento del personal**

23. Durante el año pasado se emprendieron varias iniciativas relativas a la gestión y el perfeccionamiento del personal. Se ha aplicado en la Sede un nuevo instrumento electrónico para cumplimentar la evaluación del desempeño del personal contratado a plazo fijo, que está en fase piloto en dos regiones. Además de mejorar la vigilancia de los progresos realizados valiéndose de instrumentos perfeccionados de presentación de informes, el nuevo sistema incluye una selección de competencias de comportamiento tomadas del modelo mundial de competencias de la OMS y un plan de perfeccionamiento obligatorio.

24. El Programa de Liderazgo Mundial de la OMS ha entrado en su tercera fase (aprendizaje de acciones), en la que los participantes reciben apoyo para la revisión y el perfeccionamiento de su desempeño en materia de liderazgo y gestión. Trabajando en grupos pequeños, los participantes están a cargo de un facilitador que promueve los comportamientos necesarios para mejorar la gestión y el liderazgo en el trabajo cotidiano. Se ha ultimado la segunda ronda de talleres dedicados a la mejora de aptitudes en esferas tales como gestión del desempeño, resolución de conflictos, y manejo y dirección de la colaboración y el cambio, y los participantes han recibido enseñanzas adicionales a título individual.

25. Se encargó una encuesta mundial del personal en el marco de la estrategia de evaluación para el Programa de Liderazgo Mundial. Primero, en 2005 se pidió al personal de toda la Organización que respondieran en línea a una encuesta, en español, francés o inglés. Las preguntas se prepararon para que proporcionaran información sobre lo siguiente: percepciones del personal acerca de la administración y el liderazgo en un entorno complejo cambiante; percepciones del liderazgo en relación con la misión, la estrategia y la planificación de la OMS; opiniones sobre el entorno de trabajo en la OMS; percepciones del personal sobre comunicación, colaboración y coordinación en la Organización y entre sus diversas partes; percepciones de las oportunidades de aprendizaje y perfeccionamiento; y cuestiones relacionadas con el desempeño laboral. La encuesta se repitió en 2007, y respondió a ella más del 22% del personal, tasa similar a la registrada en 2005. Los datos de las encuestas de 2005 y 2007 tienden a proporcionar pruebas de que el Programa de Liderazgo Mundial ha logrado hacer avanzar los objetivos del programa, a saber: mejorar la eficacia de la gestión y el liderazgo de los administradores de la OMS; y mejorar la comunicación, la colaboración y la coordinación en toda la Organización.

26. Los resultados de la encuesta denotan que trabajar para la OMS es motivo de gran orgullo y satisfacción, que las relaciones entre los funcionarios y sus supervisores inmediatos son buenas y que el personal tiene una clara noción de su función en la Organización y sobre las competencias necesarias para desempeñar su labor con eficacia. Las conclusiones de la encuesta refuerzan lo que ya evidenciaron los resultados acumulados por el instrumento de retroalimentación que registra las opiniones de los propios participantes acerca de sus necesidades de desarrollo. Se confirma, por consiguiente, la idoneidad de la decisión de invertir en la mejora de los comportamientos del modelo mundial de competencias de la OMS por conducto del Programa de Liderazgo Mundial. Hay que centrar la atención en la gestión cotidiana del personal, la retroalimentación sobre el desempeño, el manejo de los conflictos, el perfeccionamiento del personal y el liderazgo del cambio. Se reconoce a los supervisores inmediatos los esfuerzos que ya están desplegando para mejorar sus aptitudes de gestión; sin embargo, se ha constatado que algunas áreas de competencias de liderazgo adolecen de imperfecciones en toda la OMS. Es necesario que los cargos superiores muestren más robustez en aptitudes relativas a aspectos

tos «humanos» de la gestión y, más importante aún, que disminuyan las discrepancias entre lo que dicen en su condición de administradores y lo que de hecho hacen. Según la encuesta, para el personal esa discrepancia es un problema importante.

27. El Programa de Liderazgo Mundial es el buque insignia del programa de trabajo del comité mundial de aprendizaje. El perfeccionamiento de la gestión y el liderazgo es una de las seis áreas prioritarias de aprendizaje para el bienio acordadas por ese comité. Desde enero de 2004, el comité asesora acerca de la distribución de los fondos disponibles para el perfeccionamiento y el aprendizaje del personal. En respuesta a las conclusiones del primer examen sobre la situación del perfeccionamiento y el aprendizaje del personal (2004-2005), el comité mundial de aprendizaje ha identificado una serie de problemas, en particular la necesidad de centrarse con más claridad en el perfeccionamiento del personal a escala de país, la optimización del uso de las nuevas tecnologías para acercar las actividades de perfeccionamiento al lugar de trabajo, la mejora del diálogo entre los funcionarios y sus supervisores para determinar y planificar las posibilidades de perfeccionamiento que puedan mejorar el desempeño, y la mejora sustancial de la evaluación de las actividades de aprendizaje. El comité mundial de aprendizaje seguirá examinando los progresos realizados en materia de perfeccionamiento del personal y aprendizaje, sobre la base de los resultados obtenidos durante el bienio en curso.

28. En cada una de esas áreas se han determinado grupos neurálgicos de funcionarios, o audiencias destinatarias, dentro del marco estratégico revisado y reforzado de aprendizaje. De ese modo se tendrá la seguridad de que el planteamiento adoptado es más sistemático y de que los recursos se pueden utilizar para cubrir las carencias de los programas de aprendizaje actuales. La labor se lleva a cabo contrastándola con una serie de indicadores acordados, para velar por que los resultados se puedan medir a escala personal, de programa y de organización.

### **Gestión del desempeño del personal**

29. La gestión del desempeño del personal es importante para la OMS ya que asegura que la Organización es capaz de cumplir sus compromisos con los órganos deliberantes.

30. La OMS hace frente al reto que supone la creciente complejidad del entorno sanitario mundial y a las exigencias de que la Organización sea cada vez más eficaz. Un correcto desempeño es importante, porque cuanto mejor sea el servicio que la OMS presta a las personas, el público en general y los gobiernos, mayor será su impacto en la salud mundial, y más firme será su voz a la hora de establecer el programa sanitario mundial. El mundo ofrece cada vez más oportunidades a las personas con talento. Atraer a los mejores candidatos y retenerlos como miembros del personal de la OMS depende de su capacidad para ofrecer un entorno que estimule a las personas con un potencial sobresaliente y a la vez les permita desarrollar sus capacidades.

31. En resumen, mejorar el desempeño de la Organización equivale a mejorar el desempeño de su personal. Armonizar los objetivos del personal con los de la Organización es decisivo para lograr esa mejora.

32. Hoy en día, la responsabilidad de obtener resultados se desplaza sucesivamente de la Directora General a los administradores de la OMS en todos los niveles de la Organización y, a su vez, los administradores asignan responsabilidades a los equipos y los miembros del personal. Esto se refleja en los planes operacionales o planes de trabajo de los equipos y departamentos. A continuación se describen algunos de los principios fundamentales para mejorar la gestión del desempeño.

- El Reglamento de Personal de la OMS exige que el personal en el grado D.2 o en grados inferiores tenga un plan de trabajo, y que los objetivos clave se hagan constar en el marco del

---

sistema para la gestión y mejora del desempeño. De 2008 en adelante, será necesario armonizar al menos uno de los objetivos individuales con los resultados del plan de trabajo del equipo al que pertenezcan los miembros del personal. La Directora General también ha ampliado el sistema de gestión y mejora del desempeño para hacerlo extensivo a los puestos sin clasificar.

- La gestión del desempeño se vigilará y mejorará continuamente. Con la introducción del sistema mundial de gestión en el próximo bienio, cada oficina dispondrá de los medios necesarios para vigilar la exhaustividad y puntualidad de los exámenes del desempeño, y adoptar las medidas correctivas que sean necesarias.
- Gestionar el desempeño del personal es una de las responsabilidades más importantes de todo administrador, y se reconoce que, para que los administradores sigan asumiendo esa responsabilidad, corresponde a la Organización equiparles con todo lo necesario para llevar a cabo su función. Los planes de estudio para el desarrollo y la capacitación de administradores se están ampliando con el fin de hacer más hincapié en que se les proporcionen los conocimientos técnicos necesarios para establecer objetivos, abordar de modo provechoso la cuestión del desempeño con el personal, y establecer programas de desarrollo que permitan a cada uno de sus miembros optimizar su contribución a la Organización.
- En el futuro se armonizarán la autoridad, la responsabilidad y la rendición de cuentas. La delegación de atribuciones para la gestión del personal conlleva la obligación de gestionar el desempeño de sus miembros y asegurar su desarrollo con arreglo a las necesidades de la Organización en el futuro.
- Se utilizará el fondo para el desarrollo del personal con el fin de apoyar las actividades de aprendizaje que se necesitan para equiparle de manera que cumpla los objetivos estratégicos.
- La mejora del desempeño requiere que la Organización evalúe con regularidad la eficacia de su enfoque de gestión. Las enseñanzas extraídas y las recomendaciones que surjan de esos exámenes se tendrán en cuenta a la hora de perfeccionar los instrumentos y procesos. Del reciente examen llevado a cabo por una empresa de consultoría de gestión se han derivado una serie de recomendaciones que se llevarán adelante durante el periodo 2008-2009 en consulta con el personal y la administración de toda la Organización.

### **Creación de un entorno de trabajo propicio**

33. La OMS sigue centrándose en varios aspectos del programa de creación de un entorno de trabajo propicio en 2007.

34. Se han realizado actividades estratégicas centradas en que se siga promoviendo un entorno de trabajo que propicie en mayor medida el bienestar del personal. Entre las diversas esferas seleccionadas figuran el VIH/SIDA en el lugar de trabajo, el empleo de cónyuges y la reforma de la gestión de los recursos humanos orientada a apoyar la mejora de las condiciones de servicio, con el acento puesto en el bienestar del personal, la conciliación de la vida profesional y familiar, y la adopción de políticas favorables a la familia.

35. Bajo los auspicios de la Estrategia de aprendizaje de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA, el personal ha asistido a sesiones de aprendizaje interactivo para aumentar su nivel de sensibilización, conocimientos y competencias con respecto al VIH/SIDA en el lugar de trabajo. De conformidad con

las mejores prácticas en materia de gestión de recursos humanos, la política actual de la OMS alienta a todos los miembros del personal a que asistan a una sesión de aprendizaje en interés de su bienestar y el de sus familias. A fin de proporcionar al personal más oportunidades de aprender, según el estilo de aprendizaje que prefieran, la OMS introdujo una segunda forma de cumplir ese requisito de la política de la Organización, que consiste en un ejercicio de simulación denominado «Wild Fire». Mediante un enfoque basado en las experiencias, y con la orientación de facilitadores expertos de la OMS, el personal es objeto de una simulación en grupo de lo que supone: *i*) pensar que se puede estar infectado, *ii*) conocer o no la propia situación, *iii*) compartir o no la información sobre la propia situación con los interesados, y *iv*) estar afectado por la epidemia aun en el caso de no estar infectado.

36. Se han mantenido contactos regulares con las oficinas regionales y en los países para intercambiar las estrategias, las enseñanzas extraídas y el material didáctico actualizado de las sesiones. Además, la OMS organizó el primer taller en Ginebra para formar facilitadores, con el fin de ampliar la capacidad de organización de los organismos de las Naciones Unidas en Ginebra de cara a impartir las sesiones de aprendizaje.

37. También se dedicaron esfuerzos a aplicar la política ampliada de la OMS en relación con el VIH/SIDA en el lugar de trabajo, denominada «WHO LIVES».<sup>1</sup> Como primer paso para elaborar ese programa, el equipo de tareas de la OMS dedicado al VIH/SIDA en el lugar de trabajo desarrolló principios básicos, normas mínimas, indicadores y requisitos de aplicación, que constituyen el marco básico de orientación para seguir desarrollando WHO LIVES y sus políticas y procedimientos correspondientes. Dicho marco es el resultado de un proceso de consulta a nivel mundial, que aprovecha las lecciones extraídas para centrarse en la prevención, el tratamiento y la atención, junto con las medidas de apoyo, para beneficiar a todo el personal de la OMS y a sus familias de manera significativa y demostrable.

38. La OMS ha participado activamente en órganos interinstitucionales en la esfera del VIH/SIDA en el lugar de trabajo y del empleo de cónyuges, por ejemplo, el equipo de tareas interinstitucional sobre recursos humanos en relación con el VIH/SIDA y movilidad profesional de los cónyuges entre las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas. Se han hecho contribuciones pertinentes para preparar propuestas técnicas y presupuestarias sobre cada tema, incluido el posicionamiento estratégico de «UN Cares», que es el programa armonizado sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo del régimen común de las Naciones Unidas.

39. Se han hecho esfuerzos en particular a fin de mejorar las políticas vigentes para el personal, con especial atención a las condiciones de servicio, la conciliación de la vida profesional y familiar y el bienestar de las familias. En su 120ª reunión, celebrada en enero de 2007, el Consejo Ejecutivo confirmó en su resolución EB120.R10 las enmiendas a un determinado número de disposiciones del Reglamento de Personal relativas a un amplio abanico de prestaciones en concepto de licencias y viajes. A continuación se han revisado las políticas y los procedimientos correspondientes para aplicarlos en el ámbito de toda la Organización. Con estos cambios, las políticas y prácticas de la OMS son más acordes con las de otras organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas, y se espera que tengan un impacto positivo importante en la productividad del personal y en el bienestar de sus miembros y familias.

---

<sup>1</sup> Se pronuncia «LAIVZ», es decir, el plural de «life».

## Examen del sistema de remuneración y prestaciones dentro del régimen común de las Naciones Unidas

40. En el contexto del examen continuo, la OMS ha seguido participando activamente en la labor desarrollada conjuntamente por la Comisión de Administración Pública Internacional, las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas, y representantes del personal.

41. Han continuado a lo largo de 2007 los trabajos de modernización y simplificación de los devengos. La Organización es miembro de varios grupos de trabajo de la Red de Recursos Humanos de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación sobre, entre otras cosas, el examen del sistema de subsidio de educación, del sistema de subsidios por movilidad y condiciones difíciles de vida, y de evaluación y clasificación de puestos para la categoría de servicios generales, a los que ha hecho aportaciones. Los trabajos continúan, y se prevé que podrán presentarse propuestas concretas a la Asamblea General de las Naciones Unidas para su consideración en el sexagésimo tercer periodo de sesiones.

42. Después de la aplicación de la política y los procedimientos del régimen de operaciones especiales, y una vez aprobadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su sexagésimo primer periodo de sesiones las propuestas de arreglos presentadas por la Comisión de Administración Pública Internacional, así como de la decisión adoptada por el Consejo Ejecutivo en su 120ª reunión, relativa, entre otras cosas, a la modificación de los párrafos pertinentes del Reglamento de Personal,<sup>1</sup> la OMS adoptó el nuevo sistema de subsidios por movilidad y condiciones difíciles de vida, acorde con el marco general recomendado por la Comisión de Administración Pública Internacional para incentivar a los funcionarios que trabajan en lugares de destino con condiciones de vida difícil. El nuevo sistema de subsidios por movilidad y condiciones difíciles de vida se aplicó con efecto a partir del 1 de enero de 2007.

43. Como miembro del Comité Permanente para los lugares de destino de la Red de Recursos Humanos de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, la Organización secunda el objetivo de mejorar, cuando sea posible, las condiciones de servicio del personal que trabaja en lugares de destino con condiciones de vida difíciles, y de simplificar, racionalizar y armonizar la administración de las prestaciones y los devengos. El Comité Permanente sigue trabajando por determinar un tanto alzado fijo global adecuado para los subsidios en concepto de viajes de descanso y recuperación, evacuaciones por razones de seguridad, y subsidio mensual ampliado de evacuación por razones de seguridad. Con ese mecanismo las organizaciones podrían mejorar la costoeficacia y la equidad entre el personal, así como la eficiencia administrativa gracias a la disminución del volumen de los cálculos. Se sigue trabajando en esa compleja cuestión a escala interorgánica, y se prevé elaborar los pormenores de esas propuestas en 2008.

44. A lo largo de 2007, la OMS ha participado activamente en el Comité de Estudio de los Sueldos Locales para la amplia encuesta sobre Ginebra que se llevó a cabo durante el año. Las dificultades que tuvo que afrontar el Comité de Estudio de los Sueldos Locales para determinar la cantidad y la composición intersectorial de los empleadores seleccionados para la comparación exigidos por la encuesta puso de relieve la necesidad de que la Comisión de Administración Pública Internacional examinara, y quizás modificara, el planteamiento utilizado para el caso muy específico de Ginebra. Los resultados del estudio se harán públicos en 2008. La OMS ha sido designada organismo encargado de varios lugares de destino de distintas partes del mundo y, en estrecha colaboración con sus asociados de la Se-

---

<sup>1</sup> Decisión EB120(1).

cretaría de las Naciones Unidas y del PNUD, se han efectuado amplios estudios de los sueldos en varios destinos neurálgicos; esos estudios servirán de base para revisar las escalas de sueldos locales.

45. La Comisión de Administración Pública Internacional está revisando el planteamiento de los estudios del costo de la vida y examina la posibilidad de tener en cuenta las adquisiciones a través de Internet en el estudio sobre los gastos hechos fuera de la zona correspondiente a las categorías profesional y superior. La OMS participó en el estudio en noviembre de 2007, y los resultados del mismo, así como el análisis correspondiente, darán idea de la viabilidad de tener en cuenta Internet como canal de distribución cuando en el futuro se reúna información sobre los precios.

### **Mejora de los servicios de recursos humanos**

46. Se introdujeron nuevas mejoras en la Guía electrónica de recursos humanos de 2007 al objeto de hacerla más útil para el personal en general, y para los profesionales de recursos humanos en particular. Entre ellas cabe citar la creación de un «registro de actualizaciones», donde se resumen los cambios y modificaciones introducidos en las políticas, el reglamento de personal, los formularios, la documentación y los flujos de trabajo, a fin de que el personal y los profesionales de recursos humanos puedan acceder más fácilmente a esa información.

47. Las nuevas políticas sobre la reforma de los contratos relacionados con los distintos tipos de nombramiento, la conversión en nombramientos continuos, los nombramientos temporales a tenor de lo dispuesto en el párrafo 420.4 del Reglamento de Personal y los contratos temporales de hasta 60 días han sido incorporadas a la Guía electrónica de recursos humanos en inglés y en francés, junto con las actualizaciones pertinentes de los formularios y los ejemplos de correspondencia estándar.

48. Se están logrado avances considerables en la compleja tarea de integrar toda la sección de recursos humanos del actual Manual de la OMS en la Guía electrónica de recursos humanos. Se ha intentado que colaborasen los responsables de las secciones de recursos humanos del Manual que no dependen directamente del Departamento de gestión de los recursos humanos. Todas las secciones han sido revisadas a fondo y modificadas cuando ha sido necesario. Los textos resultantes se han compartido con miembros del Consejo Mundial Personal/Administración, especialistas en recursos humanos y otros responsables para darles la oportunidad de examinarlos también antes de finalizarlos. Se espera poner término a la transferencia física de los textos durante el primer trimestre de 2008.

49. Se ha emprendido un estudio interdepartamental para evaluar la compatibilidad de la actual versión de la Guía electrónica de recursos humanos en versión SharePoint 2003 con una versión actualizada en formato SharePoint 2007. Ello puede obligar a introducir importantes cambios estéticos, técnicos y funcionales en la Guía electrónica de recursos humanos durante 2008; sin embargo, se hará todo lo posible para reducir al mínimo la repercusión de esos cambios en los usuarios.

50. Prosiguen los trabajos relacionados con la futura versión Sinergy de la Guía electrónica de recursos humanos y el sistema mundial de gestión, habiéndose previsto ya la realización de pruebas durante el primer semestre de 2008.

51. Las medidas que acaban de describirse garantizarán que las actividades desplegadas en el ámbito de la gestión de los recursos humanos contribuyan plenamente a la iniciativa de la Organización de transferir sus políticas a un sistema de información mundial común. Está previsto mejorar el servicio de búsqueda, investigar la posibilidad de incluir una prestación que muestre los documentos en francés y en inglés, y ofrecer un glosario de los términos más habituales. Un objetivo primordial en 2008 consistirá en seguir introduciendo nuevas actualizaciones y mejoras en el sistema mundial de gestión, aprovechando la experiencia adquirida en el proceso de implementación del sistema a lo largo del año.

## **Aplicación del marco de acuerdos contractuales**

52. Tras la decisión adoptada por el Consejo Ejecutivo en su 120ª reunión<sup>1</sup> para confirmar, con efecto a partir del 1 de julio de 2007, las modificaciones del Reglamento de Personal sobre la reforma de la contratación, entre principios de enero y junio de 2007 prosiguió el proceso consultivo entre todos los actores interesados de la Sede y las regiones a fin de garantizar la puesta a punto de las políticas, los procedimientos y las medidas de aplicación necesarias antes de la entrada en vigor de los nuevos acuerdos contractuales.

53. Se organizaron varios grupos de trabajo en la Sede y a nivel regional, y se celebraron consultas regulares cada semana a lo largo de varios meses durante las reuniones mantenidas con funcionarios de recursos humanos en la Sede y por videoconferencia con los directores de administración y finanzas y los funcionarios encargados del personal en las regiones. Las aportaciones recibidas fueron fundamentales para garantizar tanto la adecuación de las políticas a las normas emanadas de la reforma del sistema de contratación como la eficiencia y eficacia de la implementación y la administración de las condiciones de empleo.

54. Se establecieron medidas de transición e implementación en estrecha colaboración con todos los actores implicados para procurar que la aplicación de la reforma de los contratos no tropezara con problemas, incluidos posibles ajustes de los sistemas ya existentes de tecnologías de la información.

55. Se celebraron varias reuniones con el personal para ofrecer detalles sobre las nuevas políticas de contratación, las condiciones de empleo del personal afectado por los nuevos tipos de nombramiento y sus prestaciones y derechos. Se organizaron también reuniones informativas específicas para el personal temporal.

56. Todas esas actividades se completaron mediante campañas de comunicación en las que se utilizaron notas de información detalladas sobre las nuevas políticas, presentaciones en PowerPoint en las páginas sobre la reforma de la contratación que contiene el sitio web dedicado a los recursos humanos, y mensajes dirigidos al personal en los que se exponían los aspectos más destacados de esa reforma y su repercusión en las condiciones de empleo del personal en general.

57. Ha sido un proceso largo, arduo y laborioso, con las dificultades que inevitablemente conlleva un proyecto complejo de esa envergadura; no obstante, la implementación se ha realizado satisfactoriamente.

## **Revisión del sistema de administración de justicia de la OMS**

58. Aprovechando la labor llevada a cabo por todos los interesados directos en años anteriores, encaminada a promover la conducta ética y fortalecer la administración de justicia en la Organización, se han formulado propuestas concretas en ese ámbito, que han sido aprobadas por la Directora General. La finalidad de esas propuestas es reforzar la resolución oficiosa y oficial de reclamaciones y controversias, así como la investigación y resolución de las faltas de conducta, considerando con especial atención los casos de acoso.

---

<sup>1</sup> Decisión EB120(1).

59. Uno de los principales objetivos de esas propuestas es el establecimiento de procedimientos racionalizados y simplificados que garanticen que las quejas del personal se resuelvan con una base jurídica sólida, de forma justa y eficiente y sin dilación. Las propuestas comprenden la implantación de un procedimiento que permite a la dirección examinar las decisiones administrativas cuestionadas por el personal y tomar medidas apropiadas antes de que los funcionarios interesados presenten oficialmente un recurso; que prevé que la Oficina de Servicios de Supervisión Interna se ocupe de investigar las denuncias de acoso, capitalizando y reforzando así los conocimientos técnicos especializados ya adquiridos en sus investigaciones; y que amplía el alcance de los mecanismos internos de que disponen actualmente los funcionarios para apelar decisiones relacionadas con el descubrimiento de faltas de conducta, incluidos los casos de acoso.

60. Estas propuestas se presentarán a todo el personal para seguir discutiéndolas. La intención es introducirlas con carácter experimental, inicialmente en la Sede y después en las regiones. Tratándose de propuestas piloto, no obligan por ahora a introducir cambios importantes en el Reglamento de Personal y el Estatuto del Personal; se considera más bien que son procedimientos evolutivos con mecanismos para evaluar y vigilar su impacto en relación con los objetivos y metas principales. Así es posible adaptarlos y revisarlos conforme la Organización avance en su aplicación y saque enseñanzas de ella.

61. El carácter piloto de esas propuestas permitirá a la OMS, en la medida de lo posible, armonizar su sistema de administración de justicia con los sistemas existentes en otros organismos actualmente sometidos al Tribunal Administrativo de la OIT. La OMS tendrá también la oportunidad de seguir de cerca las continuas actividades de reforma de las Naciones Unidas en ese terreno, en particular su implementación en la Secretaría de las Naciones Unidas y en los fondos y programas regidos por el Estatuto y el Reglamento del Personal de dicha Secretaría. Se mantendrá a los Estados Miembros al corriente de los nuevos avances del sistema de administración de justicia de la Organización a la luz de la aplicación de las propuestas piloto.

### **Fomento del diálogo entre el personal y la dirección en torno a la formulación de políticas e iniciativas en materia de recursos humanos**

62. La colaboración entre los representantes del personal y la administración ha sido positiva y fructífera, con relevantes repercusiones en el objetivo común de asegurar que en las políticas y las iniciativas de gestión en materia de recursos humanos se tuvieran en cuenta los intereses tanto del personal como de la Organización. Pese a hacer frente a una notable carga de trabajo en sus responsabilidades diarias, los representantes del personal se han ofrecido para prestar un apoyo considerable a reformas importantes de la gestión. Además, a lo largo de 2007 se han mantenido provechosas conversaciones en muchas áreas del desarrollo, formulación y aplicación de políticas. Las aportaciones de los representantes del personal a la finalización de las políticas sobre la reforma de la contratación y a la implementación eficiente y eficaz de las mismas han sido muy apreciadas.

### **CONCLUSIÓN**

63. Se han dado grandes pasos para consolidar y aplicar varias reformas de la gestión de los recursos humanos en la Organización. Estas reformas proseguirán en 2008 y más adelante, poniendo énfasis en el uso de los recursos humanos como arma estratégica para impulsar los cambios organizacionales y crear la deseada cultura institucional orientada a la consecución de resultados. Más concretamente, durante 2008 se hará hincapié en lo siguiente: implantación de los módulos de recursos humanos del sistema mundial de gestión y capacitación y desarrollo del personal de recursos humanos y otros

usuarios; promoción de la gestión del desempeño y aprendizaje a escala mundial; consolidación de la plena integración del Manual de la OMS y la Guía electrónica de recursos humanos, procurando que los procedimientos de trabajo del sistema mundial de gestión se reflejen en las políticas finales; aplicación de las propuestas referentes a la administración de justicia; y preparación de la movilidad y la rotación para 2009.

### **INTERVENCIÓN DEL CONSEJO EJECUTIVO**

64. Se invita al Consejo Ejecutivo a que tome nota de los progresos logrados descritos en este informe.

= = =