

Recursos humanos: actualización

INTRODUCCIÓN

1. La estrategia revisada de recursos humanos de la Organización¹ se elaboró para garantizar la coherencia con el programa de reforma de la OMS. La estrategia fue examinada por el Consejo Ejecutivo en su 134.^a reunión, celebrada en enero de 2014.² Los tres pilares principales de la estrategia son: atraer a profesionales competentes, retener al personal competente (aprovechamiento de las posibilidades de carrera profesional), y crear un entorno de trabajo propicio. Los cuatro principios transversales, que se aplican a los tres pilares, son los siguientes: equilibrio entre los sexos, diversidad, colaboración y rendición de cuentas.

2. El presente documento constituye un informe sobre los progresos realizados en la aplicación de la estrategia de recursos humanos y en él se describen los productos entregables previstos para 2015. Los datos relativos a la fuerza de trabajo correspondientes a la totalidad de 2014 se presentarán en un informe a la 68.^a Asamblea Mundial de la Salud. Entre tanto, los datos correspondientes al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de julio de 2014 se pueden consultar en el sitio web de la OMS.³

ATRAER A PROFESIONALES COMPETENTES

Captación y contratación de profesionales competentes

3. Desde marzo de 2014 está en marcha un proceso armonizado para la selección de personal internacional de la categoría profesional y categorías superiores en la Sede y las oficinas regionales. Al final de su primer año de vigencia, el proceso será evaluado para determinar si, en toda la OMS, el 65% de los procesos de selección se han completado en el plazo de 15 semanas fijado. En 2015 se implantará en toda la Organización un proceso armonizado para la selección de personal local (de las categorías de servicios generales y de funcionarios nacionales del cuadro orgánico).

4. Como parte de los esfuerzos por captar a más candidatos cualificados y mejorar el equilibrio entre los sexos y la diversidad geográfica, actualmente se envía a todas las misiones permanentes en Ginebra una comunicación semanal en la que se detallan las vacantes de puestos de funcionario de contratación internacional a tiempo completo en toda la OMS. Esta iniciativa de captación fue evaluada tras estar operativa durante 10 meses: las misiones permanentes que respondieron a la encuesta

¹ Disponible en http://www.who.int/about/who_reform/ebpbac-hr-strategy.pdf?ua=1 (consultado el 3 de diciembre de 2014).

² Véase el documento EB134/2014/REC/2, acta resumida de la undécima sesión, sección 3.

³ Véase el sitio web de la OMS (<http://www.who.int>), sección «About WHO: Resources and planning».

de evaluación señalaron que gracias a la iniciativa había aumentado el número de nacionales que se habían presentado como candidatos a puestos de la OMS, y pidieron que la iniciativa continuara.

5. Los principios transversales se aplican en el establecimiento de los comités de selección y en la gestión de la actuación profesional, ya que permiten a los gestores evaluar su desempeño en el logro del equilibrio entre los sexos en sus esferas de responsabilidad. Por otro lado, en virtud de los pactos de rendición de cuentas aplicables desde 2014, los Subdirectores Generales evaluarán la representación de mujeres en la categoría profesional y categorías superiores y de nacionales de Estados Miembros no representados y subrepresentados en sus respectivos grupos orgánicos.

6. El número de mujeres en la categoría profesional y categorías superiores ha aumentado de forma constante en los últimos 10 años, pasando de 639 a 826. Al 31 de julio de 2014, de los 1993 funcionarios de la categoría profesional y categorías superiores, 826 (41,4%) eran mujeres y 1167 (58,6%) hombres. Esto representa un nuevo avance hacia la paridad entre los sexos desde diciembre de 2013, cuando el 40,8% de los funcionarios de estas categorías eran mujeres y el 59,2% hombres. Con todo, es preciso realizar más esfuerzos en esta esfera, y la Organización está dispuesta a mejorar el equilibrio entre los sexos y la representación geográfica al reemplazar a los funcionarios que se van jubilando, tal y como evidencian los indicadores relacionados con los recursos humanos contenidos en el proyecto de presupuesto por programas 2016-2017.

7. Se ha puesto en marcha un nuevo proceso de evaluación de los candidatos a puestos de jefe de oficinas de la OMS en el que participan funcionarios superiores de la OMS, jefes jubilados de oficinas de la OMS y antiguos gestores superiores de la OMS y otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que conocen en profundidad la labor y la cultura de la OMS y las realidades y contextos nacionales.

Modalidades contractuales

8. Tras la decisión adoptada por el Consejo Ejecutivo en su 132.^a reunión de enero de 2013¹ de dejar de ofrecer nombramientos continuos al personal contratado con nombramientos de plazo fijo después del 1 de febrero de 2013, se ha establecido un conjunto de criterios de elegibilidad más estrictos para los funcionarios que al 1 de febrero de 2013 no habían completado cinco años de servicio activo e ininterrumpido con un contrato de plazo fijo y que siguen pudiendo optar a un nombramiento continuo. De aquí al 31 de diciembre de 2018, la OMS habrá dejado por completo de ofrecer nombramientos continuos.

9. Se han introducido cambios en las prestaciones de viaje y derechos conexos de los funcionarios con contratos temporales para reducir los costos derivados de los múltiples pagos efectuados a las personas que vuelven a trabajar a la OMS con contratos temporales tras las sucesivas interrupciones obligatorias del servicio.

10. Al 31 de julio de 2014, la OMS tenía un total de 7166 funcionarios, de los cuales 6229 tenían contratos de larga duración² y 937 contratos de corta duración. De los funcionarios con contratos de larga duración, 1993 (32,0%) ocupaban puestos de la categoría profesional y categorías superiores; 910 (14,6%) pertenecían a la categoría de funcionarios nacionales del cuadro orgánico; y 3326

¹ Contendida en la resolución EB132.R10.

² Esta cifra incluye al personal de programas especiales y arreglos de colaboración acogidos por la OMS. No incluye al personal que trabaja en la OPS, el CIIC o cualquier otro organismo administrado por la OMS.

(53,4%) pertenecían a la categoría de servicios generales. El número de funcionarios con contratos de larga duración ha disminuido en 223 funcionarios (3,6%) con respecto al número indicado en el perfil de la dotación de personal al 31 de diciembre de 2013.¹ La cifra de 937 funcionarios con contratos temporales al 31 de julio de 2014 representa un aumento de 93 funcionarios (9,9%) con respecto a la cifra indicada en el perfil de la dotación de personal al 31 de diciembre de 2013. Los funcionarios con contratos temporales constituyen el 13,1% del total de la fuerza de trabajo. Del 1 de enero al 31 de julio de 2014, los gastos de personal y otros gastos conexos ascendieron a US\$ 470 millones, lo que representa el 39% del gasto total de la Organización, que fue de US\$ 1 199 millones.

11. Se está examinando la utilización de los contratos de personal sin la condición de funcionario (acuerdos para la realización de trabajos,² contratos de consultores³ y acuerdos de servicios especiales⁴) con el fin de velar por que se utilicen de forma adecuada y armonizada en toda la Organización. También se está estudiando la contratación de otro tipo de personal sin condición de funcionario: un acuerdo general entre la OMS y la secretaría de Voluntarios de las Naciones Unidas, por ejemplo, garantizaría que la captación y utilización de voluntarios estuvieran armonizadas en toda la Organización. El número de contratos de personal sin la condición de funcionario fue, por tipo de contrato, el siguiente: 2937 acuerdos para la realización de trabajos; 1104 contratos de consultores; y 3005 acuerdos de servicios especiales.

12. Del 1 de enero al 31 de julio de 2014, los gastos por servicios contractuales prestados por personal sin la condición de funcionario ascendieron a casi US\$ 63 millones, es decir, el 5% del gasto total de la Organización.

RETENER AL PERSONAL COMPETENTE

Planificación de la fuerza de trabajo y adaptación de la estructura de la plantilla a la evolución de las necesidades de la Organización

13. En julio de 2014 se ultimó una iniciativa de planificación de la sucesión del personal que se va a jubilar en 2014-2015 a nivel de toda la Organización. De los 200 puestos que quedarán vacantes en toda la OMS por separaciones obligatorias del servicio durante ese periodo, el 10,5% se suprimirán,⁵ y queda por decidir qué hacer con otro 13%. Otro 51% de las vacantes se sacarán a concurso con un mandato revisado, lo que brindará una excelente oportunidad para adaptar la estructura de la plantilla a

¹ Documento A66/36.

² Un acuerdo para la realización de trabajos se utiliza con el fin de contratar a personas o empresas para que presten servicios o preparen un producto determinado. En todos los casos, la persona interesada percibe una suma fija o cantidad máxima, normalmente no trabaja en locales de la OMS, no realiza trabajos que requieran una estrecha orientación técnica de la OMS, ni viaja para la OMS (salvo alguna visita ocasional a locales de la OMS con el objeto de presentar o examinar aspectos de su trabajo con personal de la Organización). Un acuerdo para la realización de trabajos puede concertarse por cualquier periodo entre un día y dos años.

³ Los consultores son autoridades o especialistas reconocidos en un campo específico a los que se contrata como técnicos, asesores o consultores y que frecuentemente aportan a la Organización conocimientos especializados singulares. Estos contratos no deben duplicar el trabajo del personal. Un contrato de consultor se puede acordar por cualquier periodo de tiempo, a partir de un día.

⁴ Un acuerdo de servicios especiales es un contrato entre la Organización y un nacional o residente de un país anfitrión que se concierta para la prestación de servicios de larga o corta duración en el marco de un proyecto o actividad nacional en particular. Por lo general, los acuerdos de servicios especiales tienen una duración de 12 meses.

⁵ Excepto el personal de la OPS, que se rige por el Reglamento del Personal y el Estatuto del Personal de la Oficina Sanitaria Panamericana.

la evolución de las prioridades de la Organización. No obstante, la capacidad de planificación de la Organización puede verse afectada si la Asamblea General de las Naciones Unidas aprueba la recomendación de la Comisión de Administración Pública Internacional de extender la edad de jubilación obligatoria fijada en 65 años —ya aplicable a los nuevos funcionarios que se han incorporado al servicio después del 1 de enero de 2014— al personal en activo.¹

14. Para simplificar y racionalizar los procesos de selección, garantizar la coherencia en toda la Organización y apoyar el plan de movilidad mundial propuesto que se describe más abajo, se están elaborando descripciones genéricas de puestos, incluso para los jefes de oficinas de la OMS, cuyos perfiles también se han revisado.

15. La capacidad de la OMS para ajustar la estructura de su plantilla en función de las prioridades de la Organización ha sido un componente importante de la respuesta a la crisis provocada por el virus del Ebola. Además de contratar a personal externo, la OMS ha reasignado a muchos de sus funcionarios para reforzar la respuesta. Hasta noviembre de 2014 se había desplegado a más de 250 funcionarios (de los cuales casi 80 eran de la Sede, 130 de la Oficina Regional para África y 40 de otras regiones) a los países afectados por periodos de entre dos semanas y tres o más meses. Además, aproximadamente 250 funcionarios han asumido nuevas funciones en los mismos lugares de destino con el fin de reforzar la respuesta o respaldar a colegas que han sido desplegados a los países afectados.

Iniciativa de Erradicación Mundial de la Poliomielitis

16. En su informe a la 67.^a Asamblea Mundial de la Salud,² el Comité de Programa, Presupuesto y Administración acogió con beneplácito la presentación de la actualización sobre los recursos humanos de la Iniciativa de Erradicación Mundial de la Poliomielitis, y pidió a la Secretaría que estudiara detenidamente las repercusiones que la posible erradicación de la poliomielitis podría tener en otras áreas de la Organización.

17. El estado actual de los progresos en la aplicación de las recomendaciones del estudio sobre los recursos humanos destinados a la lucha antipoliomielítica que se llevó a cabo entre julio y octubre de 2013 es el siguiente:

- En el transcurso de 2014, los principios de normalización de las prácticas de gestión relacionadas con el personal financiado con fondos para la lucha antipoliomielítica se comunicaron a las regiones afectadas, y se están aplicando medidas específicas. Actualmente se utilizan contratos temporales para todos los nombramientos nuevos, excepto para puestos de gestión o altamente especializados, y se está revisando el despliegue de recursos con cargo a fondos para la lucha antipoliomielítica en función del riesgo actual de una epidemia de poliomielitis.
- Se ha formulado y se está ultimando un marco de planificación de recursos a largo plazo sobre la base de la situación de cada país en relación con la poliomielitis. La planificación prevista en este marco se iniciará de aquí a finales de 2014, y se espera que esté terminada para mediados de 2015.

¹ Véase el documento EB136/46, Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional.

² Documento A67/60.

- El proceso de planificación del aprovechamiento del legado de la lucha contra la poliomielitis se utilizará para explorar posibles opciones de traspaso de activos financiados con fondos para la lucha antipoliomielítica a otras áreas. En este contexto, la Iniciativa de Erradicación Mundial de la Poliomielitis se responsabiliza únicamente de la gestión adecuada de los recursos financiados con fondos para la lucha antipoliomielítica y no puede garantizar la capacidad futura de otras iniciativas relacionadas con la salud que dependen actualmente de recursos financiados con fondos para la lucha contra la enfermedad.
- Se está creando un nuevo fondo destinado específicamente a las liquidaciones definitivas de los haberes devengados por el personal cesante financiado con fondos para la lucha contra la poliomielitis. Se ha establecido una cantidad inicial de US\$ 15 millones a partir de los recursos existentes de la OMS, que se transferirá al fondo una vez se haya creado. Se prevé que se reunirá una suma adicional de hasta US\$ 15 millones mediante una tasa que se aplicará a los recursos humanos financiados con fondos para la lucha antipoliomielítica desde mediados de 2015 hasta finales de 2019. La cantidad total necesaria se examinará y evaluará tras la finalización del proceso de planificación mencionado más arriba a mediados de 2015.

Gestión del desempeño

18. El nuevo Marco para la Gestión y la Mejora del Desempeño tiene como finalidad fomentar una cultura del diálogo entre los gestores y el personal de modo que este último pueda lograr el más alto nivel de desempeño. El Marco se complementa mediante dos nuevas políticas: una política de reconocimiento y recompensa de la excelencia, y una política de gestión del desempeño insuficiente. Varias enmiendas propuestas al Reglamento de Personal sustentarán el nuevo Marco.¹ La política de reconocimiento y recompensa que se ha puesto en práctica incluye un método simplificado para reconocer públicamente el desempeño sobresaliente de los funcionarios, consistente en la concesión anual de hasta tres premios a nivel general y hasta 11 premios para el personal de la Sede y las estructuras regionales. La política de gestión del desempeño deficiente ofrece a los supervisores una orientación clara sobre las medidas que se han de adoptar para hacer frente al desempeño deficiente e incluye un conjunto de medidas prácticas y listas de verificación. Se ha puesto énfasis en el periodo de prueba de un año, que permite a la Organización asegurarse de que los funcionarios se adaptan a su nuevo entorno de trabajo y satisfacen los estándares éticos y de desempeño. Como resultado de ello, en 2014 hubo más casos de prórroga del periodo de prueba y de ceses tras una prórroga infructuosa.

19. El instrumento para documentar la evaluación anual del desempeño del personal, denominado Sistema de Gestión y Mejora del Desempeño (PMDS), se ha rediseñado con el fin de establecer un vínculo entre la evaluación del desempeño y sus consecuencias, para lo cual se ha puesto énfasis en la planificación del trabajo sobre la base de resultados y en el establecimiento de indicadores del desempeño medibles (por ejemplo, en el caso de los gestores, el equilibrio geográfico y entre los sexos). El Marco para la Gestión y la Mejora del Desempeño y sus dos políticas complementarias entrarán en vigor a principios de 2015. El formulario revisado del PMDS, denominado ePMDS+, se implantará en la Sede en 2015 y en las regiones en 2016.

Desarrollo profesional

20. La puesta en marcha del Marco Institucional de Aprendizaje y Desarrollo 2014-2020 en agosto de 2014 fue el primer paso del proceso de desarrollo profesional. El Marco Institucional refleja la dis-

¹ Véase el documento EB136/47, Modificaciones del Estatuto del Personal y del Reglamento de Personal.

posición de la Organización a promover una cultura del aprendizaje y el desarrollo profesional entre sus funcionarios y a velar por que la OMS siga siendo una Organización basada en el conocimiento. Tiene tres objetivos:

- dotar a los miembros del personal de lo necesario para que desempeñen sus funciones de forma sobresaliente;
- facilitar el desarrollo profesional del personal, las trayectorias profesionales y los itinerarios de aprendizaje; y
- promover un entorno de trabajo que fomente una cultura de respeto, colaboración, innovación y la excelencia.

21. En la práctica, el Marco Institucional se complementa mediante el Programa de Desarrollo de la Gestión, que inicialmente se ha propuesto a más de 60 gestores de la Sede. El itinerario de aprendizaje del Programa de Desarrollo de la Gestión incluye la mejora de las competencias de los gestores de la OMS en materia de administración de recursos humanos y programas. El Programa se está evaluando para mejorar las capacidades de gestión y los controles internos a nivel regional y nacional.

22. En octubre de 2014 se puso en marcha en la Sede un nuevo programa de orientación inicial del personal. Su objetivo es garantizar que los miembros del personal dispongan de lo necesario para colaborar, contribuir y lograr resultados de forma inmediata y que, al mismo tiempo, se responsabilicen de sus acciones y decisiones. El programa se ampliará a las regiones en 2015.

23. Con el fin de mejorar el desempeño en los países, el sistema mundial de aprendizaje y gestión (*iLearn*) se está implantando en las oficinas regionales y de país, y se prevé que esté plenamente operativo a finales de 2014. A través de *iLearn* se imparten más de 60 cursos en línea sobre, entre otros temas, presupuesto y financiación, comunicaciones, recursos humanos, salud pública y el trabajo en la OMS.

24. Se está elaborando una versión mejorada del modelo mundial de competencias de la OMS para ofrecer orientación al personal y a los gestores sobre las normas de comportamiento que se espera que cumplan en los procesos de contratación, gestión del desempeño y desarrollo profesional. El nuevo modelo, que sustituirá al que ha estado en vigor en los últimos 10 años, incluye cuatro grados de progresión respecto de cada competencia. Está previsto que entre en vigor en 2015 y es uno de los tres componentes de la iniciativa de «Mejora de las opciones profesionales» (*Enhancing career choices*), junto con las trayectorias profesionales y los itinerarios de aprendizaje. En el futuro, estos instrumentos permitirán a los miembros del personal identificar las cualificaciones y competencias que tienen que adquirir para acceder a otro nivel o corriente de trabajo. En función de los fondos disponibles, se deberían brindar al personal oportunidades de desarrollo profesional por medio de rotaciones de breve duración en otras regiones o en diferentes tipos de trabajo sobre el terreno. Esto fomentaría la movilidad en la Organización.

Movilidad

25. En el marco de movilidad se define el concepto de movilidad en la OMS y se establecen los principios básicos que se han de aplicar en toda la Organización, los cuales se detallarán más en profundidad en varias políticas que promoverán las diversas formas de movilidad. La puesta en marcha de un programa de movilidad que funcione correctamente y esté plenamente integrado en el proceso de planificación de la fuerza de trabajo y de una estrategia de aprovechamiento de las posibilidades de

carrera garantizará que las cualificaciones y capacidades estén en el lugar apropiado en el momento oportuno. Todos los funcionarios deben tener movilidad y emprender diversas tareas en el transcurso de su empleo de larga duración en la OMS, con el fin de reforzar sus cualificaciones profesionales y mejorar sus perspectivas de carrera. Mientras que al personal de contratación local se le alienta a asumir diferentes responsabilidades en sus lugares de destino (movilidad funcional) y a solicitar puestos internacionales para los que estén cualificados, los profesionales contratados internacionalmente deben tener movilidad tanto funcional como geográfica.

26. La política de movilidad geográfica propuesta se aplicará a la mayoría del personal de la categoría profesional y categorías superiores de toda la Organización.¹ Está inspirada en la política de movilidad vigente en la Oficina Regional para el Pacífico Occidental, que se considera que representa la mejor práctica en la OMS.² En la política se sientan las bases de un plan de movilidad gestionado a nivel global con el fin de posibilitar el intercambio fructífero de ideas y la rotación entre las distintas regiones y entre las regiones y la Sede. Las principales características del plan mundial son: la diferenciación entre puestos rotativos y aquellos que no están sujetos a rotación; el establecimiento de una duración estándar de la asignación (en función de la clasificación de la dificultad de las condiciones de vida en el lugar de destino), tras la cual las personas que ocupen puestos rotativos tienen que desplazarse; y la realización de un ejercicio anual de colocación que cotejará los puestos que se prevé que queden vacantes al año siguiente con el conjunto de funcionarios que tienen que rotar o que han manifestado su interés en esos puestos. La colocación incluirá desplazamientos laterales, y solo se otorgarán promociones mediante la asignación a vacantes esporádicas y procesos competitivos. La movilidad geográfica será uno de los criterios de elegibilidad para esas vacantes esporádicas, con el fin de recompensar a los funcionarios que han adquirido experiencia en diversos lugares de destino y en diferentes niveles de la Organización.

27. La entrada en vigor de la política de movilidad geográfica propuesta dependerá de la aprobación de las modificaciones del Estatuto del Personal y del Reglamento de Personal,³ el diseño de un sistema de gobernanza en el que los representantes de las regiones y la Sede contribuyan de forma transparente a la adopción de las decisiones de colocación en el marco del ejercicio de movilidad anual; el establecimiento de una lista de puestos no sujetos a rotación; la previsión de medidas de apoyo al personal; y el diseño de un plan de aplicación que incluya medidas de transición para el personal en servicio y un mecanismo de comunicación clara. Está previsto que la política entre en vigor a finales de 2015, y el primer compendio anual de puestos que los funcionarios pueden solicitar de forma voluntaria se publicará en 2016. A partir de entonces, sobre la base de la experiencia adquirida durante los dos o tres primeros años de aplicación y a reserva de las medidas de transición y las posibles renunciaciones, aquellos funcionarios en puestos rotativos que hayan superado la duración estándar de la asignación deberán trasladarse.

28. Por último, la aplicación de la política de movilidad geográfica propuesta debería reportar dos importantes beneficios. La mejora del desempeño, la competencia y la eficiencia del personal gracias a la variada experiencia profesional adquirida en los tres niveles de la Organización, lo que se traducirá en un mayor apoyo a los Estados Miembros a nivel nacional; y una mayor adecuación de la estructura

¹ Excepto el personal de la OPS, que se rige por el Reglamento del Personal y el Estatuto del Personal de la Oficina Sanitaria Panamericana.

² Posta I., Zahran M.M. Examen de la gestión, la administración y la descentralización en la Organización Mundial de la Salud (OMS) - Parte I. Nueva York, Dependencia Común de Inspección del sistema de las Naciones Unidas, 2012 (documento JIU/REP/2012/6, anexo, párrafos 93-97, reproducido en el documento EB132/5, Add.6, anexo).

³ Véase el documento EB136/47, Modificaciones del Estatuto del Personal y del Reglamento de Personal.

de la plantilla a la evolución de las prioridades y capacidad de financiación de la OMS. Una vez transcurridos varios años desde su puesta en marcha, la política será objeto de evaluación.

ENTORNO DE TRABAJO PROPICIO

Entorno de trabajo ético

29. Los funcionarios de la OMS son responsables de los mandatos, recursos y fondos encomendados a la Organización por los Estados Miembros. Por tanto, todos los funcionarios deben observar los más altos estándares de conducta, competencia y desempeño. Se ha difundido en la Organización una nota informativa en la que se detallan casos recientes de conducta indebida y se describen las medidas adoptadas al respecto; esta información se proporcionará anualmente. Las medidas disciplinarias impuestas son proporcionales a la naturaleza y gravedad de la falta de conducta cometida. A tal fin se han propuesto modificaciones al Reglamento de Personal para ampliar la gama de medidas disciplinarias y velar por la proporcionalidad.¹

Gestión moderna del personal

30. La gestión moderna del personal en la OMS tiene varios componentes: la mejora de la capacidad de gestión a través del nuevo Programa de Desarrollo de la Gestión; la adopción de un enfoque encaminado a promover un equilibrio saludable entre la vida personal y la vida laboral mediante políticas favorables a la familia (que prevean la flexibilidad de horarios y el teletrabajo); y el establecimiento de alianzas con los representantes del personal. A la espera de que se ultime y apruebe una política sobre teletrabajo, el teletrabajo ocasional se ha implantado como medida provisional. En la Sede se está implantando la utilización de cuestionarios detallados de incorporación (entrada) y separación que abarcan un amplio abanico de temas. Los nuevos funcionarios tendrán que completar el cuestionario de incorporación al cabo de seis meses de servicio.

31. El mandato del Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo se ha revisado para convertirlo en un foro de consulta activa con los representantes del personal sobre la prevención y la resolución de problemas relativos a la salud y la seguridad en el trabajo, así como para proporcionar formación tanto a la administración como al personal acerca de cuestiones relativas a la salud y la seguridad y garantizar el bienestar del personal a los efectos de promover un entorno de trabajo saludable y seguro.

Administración de justicia

32. En la OMS existen desde hace tiempo mecanismos formales e informales de resolución de conflictos laborales. Sin embargo, se ha reconocido que se debería hacer mayor hincapié en la prevención de los conflictos en todos los niveles de la Organización. Por tanto, la administración y las asociaciones del personal encargaron conjuntamente a un comité de expertos externo que analizara la pertinencia, eficiencia, eficacia e independencia del sistema de justicia interna de la OMS, formulara recomendaciones para su mejora y reafirmara los valores y principios fundamentales de la justicia interna. El examen se llevó a cabo entre julio y octubre de 2014 e incluyó consultas con gestores, miembros del personal —entre ellos usuarios del sistema— y todos los actores involucrados en el sistema de justicia interna en las regiones y en la Sede.

¹ Véase el documento EB136/47, Modificaciones del Estatuto del Personal y del Reglamento de Personal.

33. En las recomendaciones, que se han presentado a la Directora General, se pone énfasis en la prevención de los conflictos y en la responsabilidad compartida para mantener un lugar de trabajo respetuoso. En ellas se propone ofrecer capacitación en materia de gestión de conflictos, promover la mediación y fortalecer el papel del Mediador. También se recomienda la institucionalización de un proceso de examen administrativo para ayudar al personal y a los gestores a abordar cuestiones controvertidas. Las modificaciones propuestas al Reglamento de Personal para poner en práctica las recomendaciones clave e introducir procedimientos racionalizados se presentarán al Consejo Ejecutivo a su debido tiempo.

INDICADORES DE LA APLICACIÓN Y EL DESEMPEÑO

Aplicación gradual

34. La aplicación de la estrategia de recursos humanos se está desarrollando en dos fases: la primera (diseño y construcción), prevista para 2013-2015, está en curso; la segunda (aplicación, seguimiento y evaluación) abarcará el periodo 2016-2020. En la primera fase se han ejecutado varias políticas con el fin de empezar a poner en práctica la estrategia de recursos humanos y de avanzar hacia la creación de una Organización más flexible y pertinente.

35. El éxito de la estrategia depende de los esfuerzos combinados de los tres niveles de la Organización y de tres conjuntos de facilitadores, a saber: los gestores de los recursos humanos, otros gestores y el personal. También requiere una mayor integración de la función de gestión de los recursos humanos, que actualmente se lleva a cabo a nivel global y en la Sede (el departamento de gestión de recursos humanos y el Centro Mundial de Servicios) y a nivel regional y nacional.

36. Los riesgos inherentes identificados en la aplicación de la estrategia son: una escasez de recursos para llevar a cabo las diferentes iniciativas; la deficiencia de los sistemas e instrumentos actuales; una falta de compromiso con su aplicación por parte de todos los facilitadores; la evolución de las prioridades; y la gestión de las expectativas.

37. La creación de un inventario de competencias proporcionaría un instrumento de planificación eficaz en materia de dotación de personal, planificación de los recursos humanos y desarrollo profesional. Dicho inventario habría facilitado la búsqueda de los perfiles adecuados en respuesta al brote de enfermedad por el virus del Ebola. La creación y mantenimiento de dicho inventario requieren una gran cantidad de recursos, por lo que se están estudiando los diferentes modelos de inventario de competencias existentes. Si fuera necesario, el Sistema Mundial de Gestión se debería adaptar para contribuir a la aplicación de la estrategia.

Indicadores del desempeño

38. Los indicadores en los que se apoya la aplicación de la estrategia de recursos humanos en el proyecto de presupuesto por programas 2016-2017 tienen como finalidad mejorar la razón entre hombres y mujeres y la representación geográfica mediante la selección de candidatos para sustituir a los funcionarios que se jubilan, así como mediante el aumento del número de funcionarios internacionales que cambian de lugar de destino durante el bienio, en particular de una región a otra y desde o hacia la Sede. Los puntos de partida bienales actuales se utilizarán para verificar si se han logrado los aumentos esperados.

39. Los indicadores del componente de recursos humanos de la reforma de la OMS se están ultimando. Para el efecto «dotación de personal adaptada a las necesidades en todos los niveles de la Or-

ganización», el indicador sería el porcentaje de puestos que se sepa que van a quedar vacantes para los que se han establecido planes definidos de dotación de personal. Los plazos de los procesos de selección, la movilidad del personal y la reducción del número de apelaciones también serían indicadores de los progresos realizados respecto de los tres pilares de la estrategia de derechos humanos.

INTERVENCIÓN DEL CONSEJO EJECUTIVO

40. Se invita al Consejo a tomar nota del informe.

= = =