

Recursos humanos: actualización

Informe de la Secretaría

INTRODUCCIÓN

1. En el presente informe se proporciona información actualizada sobre dos aspectos fundamentales de la gestión de los recursos humanos en 2014, a saber, la respuesta al brote de enfermedad por el virus del Ebola y el nuevo plan de movilidad mundial. Se informa además de los avances en la aplicación de la estrategia de recursos humanos de la OMS. En el sitio web de la OMS se pueden consultar los datos relativos a la fuerza de trabajo correspondientes al año 2014.¹

NECESIDADES EN MATERIA DE RECURSOS HUMANOS EN LA RESPUESTA AL BROTE DE ENFERMEDAD POR EL VIRUS DEL EBOLA

2. La capacidad de la OMS para ajustar la estructura de su plantilla en función de las nuevas prioridades ha sido un componente importante de la respuesta al brote de ebola. Además de contratar a personal externo, la OMS ha reasignado a muchos de sus funcionarios para reforzar la respuesta.² Una gran parte de los problemas de recursos humanos relacionados con la respuesta a la crisis desencadenada por la enfermedad por el virus del Ebola se plantearon el segundo semestre de 2014.³ Así pues, es esencial que, en el futuro, este tipo de problemas en la respuesta en situaciones de emergencia se aborden de manera más sistemática.

3. Cabe señalar que al principio no se tenía una idea clara de los tipos y el número de puestos necesarios para reforzar la respuesta a este brote en todos los niveles, es decir, en los países, las regiones y la Sede. Hasta finales de octubre de 2014 no se elaboraron planes centrados en las necesidades de recursos humanos en los países. Desde su elaboración a finales de 2014, la dotación de personal ha representado tan sólo el 70%-80% de los niveles previstos en dichos planes. Con el fin de poder responder a la rápida evolución de las necesidades programáticas, estos planes se han sometido a revisiones periódicas y han sido objeto de un gran número de modificaciones. Inicialmente, según estos planes debían cubrirse 700 puestos en los tres países principalmente afectados por el ebola, mientras que los planes más recientes prevén más de 1000 puestos en estos mismos países.

¹ Véase el documento titulado «Human resources update, annex tables to document A68/44» en la siguiente dirección del sitio web de la OMS: <http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en/> (consultado el 7 de mayo de 2015).

² El documento A68/27 se centra en el despliegue de los recursos humanos.

³ Documento EB136/45.

4. La asignación de personal de la OMS no bastaba para cubrir las enormes necesidades de recursos en los tres países afectados por el ebola. Con objeto de aumentar su capacidad, la OMS recurrió a sus redes y alianzas técnicas, además de contratar a candidatos externos. La utilización a gran escala de descripciones de puesto genéricas para una amplia gama de especialidades permitió a la Organización anunciar rápidamente sus necesidades apremiantes y, por este medio, obtener miles de respuestas de personas potencialmente interesadas y con las competencias apropiadas. El gran número de personas necesario para reforzar la respuesta de emergencia en los países —se precisaban unas 1000 personas de manera continua cada seis a 12 semanas— planteó un importante reto desde el punto de vista de la capacidad interna para examinar y evaluar las candidaturas con la suficiente celeridad.

5. Antes de viajar a los países afectados, los numerosos consultores y demás personas —que, aunque contratados a nivel externo, habían sido seleccionados y asignados por la OMS— debían obtener la certificación médica exigida, una autorización en materia de seguridad y asistir a sesiones de formación y orientación. Además, habida cuenta de la naturaleza de la enfermedad, muchas de esas personas albergaban serias y legítimas inquietudes acerca de lo que podía suceder en el peor de los casos. Todos estos elementos se sumaban a la complejidad del proceso de despliegue y, por lo tanto, al tiempo necesario.

6. Una de las enseñanzas más claras es que, para poder desplegar rápidamente una fuerza de trabajo altamente especializada, se requieren infraestructuras, herramientas y sistemas internos adecuados. En el contexto de la respuesta al brote de enfermedad por el virus del Ebola, se confirmó la necesidad de confeccionar un inventario de competencias, que ya había sido identificada en el marco de la estrategia de recursos humanos y de su segundo pilar, titulado: «retener al personal competente: aprovechamiento de las posibilidades de carrera profesional». Este inventario habría facilitado la identificación por la Organización del personal que reunía las competencias necesarias para un despliegue inmediato. También se constató la necesidad fundamental de elaborar una lista de candidatos externos sometidos a una primera evaluación y respecto de los cuales se hubiera dado el visto bueno y de contar rápidamente con una base de datos configurada para facilitar los despliegues rápidos y su seguimiento, así como la elaboración de informes cabales con respecto al logro de las metas. Teniendo en cuenta estas enseñanzas extraídas, se está desarrollando un nuevo sistema de contratación en el contexto de la transformación del Sistema Mundial de Gestión. Este sistema se ha diseñado para facilitar la recepción y el análisis de las candidaturas y la gestión de las listas de candidatos. Además, permitirá determinar las competencias requeridas y agilizará la concordancia y búsqueda de perfiles, en respuesta a las nuevas necesidades de dotación de personal, y servirá de apoyo para la planificación de los recursos humanos. Se prevé que el nuevo sistema esté en funcionamiento a finales de 2015.

7. Junto con el establecimiento de una fuerza de trabajo mundial para emergencias sanitarias, la Secretaría está decidida a facilitar personal cualificado en los tres niveles de la Organización con el fin de responder a emergencias sanitarias, así como a crear equipos con capacidad de respuesta inmediata integrados por personal capacitado y autorizado. Estos equipos constituirán un cuerpo de reserva en caso de emergencia.¹

INFORMACIÓN ACTUALIZADA SOBRE EL PLAN DE MOVILIDAD MUNDIAL DE LA OMS

8. En consonancia con el segundo pilar de la estrategia de recursos humanos, titulado «retener al personal competente: aprovechamiento de las posibilidades de carrera profesional», se está definiendo

¹ Documento A68/24.

un marco de movilidad. Con objeto de garantizar que las cualificaciones y las competencias estén en el lugar apropiado en el momento oportuno, este marco se integra plenamente en el proceso de planificación de la fuerza de trabajo y coadyuva a la estrategia de aprovechamiento de las posibilidades de carrera. 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 competencias profesionales y mejorar sus perspectivas de carrera. Como primera medida encaminada a promover la movilidad en toda la Organización y reforzar la capacidad de las oficinas en los países, se está diseñando un plan de movilidad geográfica gestionado a nivel global, que se aplicará a todos los funcionarios en puestos sujetos a rotación de la categoría profesional y categorías superiores.

9. Tras obtener el apoyo del Consejo Ejecutivo en su 136.^a reunión, celebrada en enero de 2015, y la adopción posterior de las modificaciones al Reglamento de Personal,¹ se ha avanzado en las labores encaminadas a la puesta en marcha del nuevo plan. Se prevé que éste entre en vigor a principios de 2016, a reserva de la aprobación por la Asamblea Mundial de la Salud de las modificaciones propuestas al Estatuto del Personal, aprobación necesaria para dar una base jurídica a la dotación de personal en puestos internacionales mediante ejercicios de movilidad anuales.² En particular, se ha iniciado el proceso encaminado a determinar los puestos internacionales no sujetos a rotación y los puestos sujetos a rotación, cuyos titulares deberán rotar tras la duración estándar de la asignación aplicable a su lugar de destino. Se está diseñando el sistema de gobernanza en el que los representantes de las regiones y la Sede contribuyen de manera transparente a la adopción de decisiones de colocación en el marco del ejercicio de movilidad anual, y se están elaborando medidas de apoyo al personal.³ De acuerdo con el plan de movilidad, la colocación incluirá traslados laterales, y solo se concederán ascensos 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.

10. A principios de 2016 se publicará el primer compendio anual de puestos, en el que se detallarán los puestos sujetos a rotación que los funcionarios pueden solicitar de forma voluntaria. 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 sujetos a rotación que hayan superado la duración estándar de la asignación deberán trasladarse.

11. El plan de movilidad propuesto y gestionado a nivel global debería contribuir a mejorar el intercambio de conocimientos y la rotación entre las distintas regiones y entre las regiones y la Sede. Los datos actuales indican que, si bien ya hay un número importante de traslados cada año (en 2014, el 7,4% de los titulares de puestos de larga duración en la categoría profesional y categorías superiores cambiaron de lugar de destino), estos se producen esencialmente dentro de la misma oficina principal (el 62% en 2014).⁴ De estos datos se desprende asimismo que, si bien la Sede concentra el 49,4% del número total de puestos en la categoría profesional y categorías superiores, sólo el 1,8% del personal de la Sede se trasladó a otro lugar de destino en 2014. Si se utilizan los puntos de partida actuales, dos de los indicadores relacionados con los recursos humanos contenidos en el proyecto de presupuesto

¹ Véase el documento EB136/47.

² Véase el documento A68/46.

³ Véase el documento EB136/45.

⁴ Véase el documento titulado «Human resources update, annex tables to document A68/44»: **Table 12 on staff mobility: change of duty station** and **Table 13 on mobility ratio by major office**, disponible en <http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en/> (consultado el 7 de mayo de 2015).

por programas 2016-2017 son la duplicación de la proporción del personal que cambia de lugar de destino cada año y el aumento de los traslados fuera de las mismas oficinas principales.

12. Por último, la aplicación de la política de movilidad geográfica propuesta debería reportar dos beneficios importantes. En primer lugar, 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, en segundo lugar, una mayor adecuación de la estructura 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.

INFORMACIÓN ACTUALIZADA SOBRE LA APLICACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE RECURSOS HUMANOS

13. La presente sección se ha estructurado en torno a los tres pilares de la estrategia de recursos humanos revisada de la Organización,¹ que fue examinada por el Consejo Ejecutivo en su 134.^a reunión, celebrada en enero de 2014.² Los tres pilares son: 1) atraer a profesionales competentes; 2) retener al personal competente: aprovechamiento de las posibilidades de carrera profesional; y 3) crear un entorno de trabajo propicio.

ATRAER A PROFESIONALES COMPETENTES

Captación y contratación de profesionales competentes

14. 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. Tras un año de vigencia, el proceso se está evaluando para determinar si la selección de profesionales competentes en toda la OMS ha mejorado y si el 65% de los procesos de selección se han completado en el plazo establecido de 15 semanas. 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).

15. 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 que conocen en profundidad la labor y la cultura de la Organización y las realidades y contextos nacionales.

16. 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 se está llevando adelante después de que las misiones permanentes confirmaran su utilidad. Se han concertado acuerdos generales con empresas especializadas en la búsqueda de talentos con objeto de ayudar a las unidades responsables de la contratación en toda la Organización a encontrar candidatos de alto nivel

¹ Disponible en http://www.who.int/about/who_reform/ebpbac-hr-strategy.pdf?ua=1 (consultado el 1 de mayo de 2015).

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

para los puestos superiores o para funciones técnicas muy concretas, prestándose especial atención a la representación de género y geográfica.

17. 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 propio 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 evalúan 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.

18. El número de mujeres en la categoría profesional y categorías superiores ha aumentado de forma constante en los últimos 10 años, pasando de 544 a 836. Al 31 de diciembre de 2014, de los 2005 funcionarios de la categoría profesional y categorías superiores, 836 (41,47%) eran mujeres. 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. 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 vayan jubilando, tal y como evidencian los indicadores relacionados con los recursos humanos contenidos en el proyecto de presupuesto por programas 2016-2017, en los que la razón general hombres/mujeres entre los funcionarios de la categoría profesional y categorías superiores se ha fijado en 55:45.

Modalidades contractuales

19. 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.

20. 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. Estos cambios se aplican desde enero de 2015.

21. Al 31 de diciembre de 2014, la OMS tenía un total de 7309 funcionarios, de los cuales 6233 tenían contratos de larga duración² y 1076 contratos de corta duración. De los funcionarios con contratos de larga duración, 2005 (32,2%) ocupaban puestos de la categoría profesional y categorías superiores; 914 (14,7%) pertenecían a la categoría de funcionarios nacionales del cuadro orgánico; y 3314 (53,1%) pertenecían a la categoría de servicios generales. El número de funcionarios con contratos de larga duración ha disminuido en 219 funcionarios (-3,4%) con respecto al número indicado en el perfil de la dotación de personal al 31 de diciembre de 2013.³ La cifra de 1076 funcionarios con contratos

¹ Véase la resolución EB132.R10 y el documento EB132/2013/REC/1, anexo 2.

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 ni al personal que trabaja en la Región de las Américas, el Centro Internacional de Investigaciones sobre el Cáncer o cualquier otro organismo administrado por la OMS.

³ Véase el documento A67/47.

temporales al 31 de diciembre de 2014 representa un aumento de 232 funcionarios (+27,5%) con respecto a la cifra indicada en el perfil de la dotación de personal al 31 de diciembre de 2013.¹ Los funcionarios con contratos temporales constituyen el 14,7% 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\$ 867,5 millones, lo que representa el 39%² del gasto total de la Organización, que fue de US\$ 2316,6 millones.³

22. Se está examinando la utilización de los contratos de personal sin la condición de funcionario (por ejemplo, acuerdos para la realización de trabajos,⁴ contratos de consultores⁵ y acuerdos de servicios especiales⁶) con el fin de velar por que dichos contratos se utilicen de forma adecuada y armonizada en toda la Organización. También se está estudiando la contratación de otro tipo de personal sin la 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 representó, en el equivalente de puestos a tiempo completo: acuerdos para la realización de trabajos (298); contratos de consultores (230) y acuerdos de servicios especiales (4200).⁷ Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2014, los gastos por servicios contractuales prestados por personal sin la condición de funcionario ascendieron a casi US\$ 124,2 millones, es decir, el 5,4% del gasto total de la Organización.

¹ El aumento del número de contratos de corta duración en 2014 se debe principalmente a la necesidad de contar con una fuerza de trabajo compuesta de personal con contratos temporales en el contexto de la respuesta al brote de enfermedad por el virus del Ebola y a la prioridad dada a los contratos de corta duración con respecto a los contratos de plazo fijo en vista de que la Iniciativa de Erradicación Mundial de la Poliomielitis se encuentra en su fase final.

² Véase el documento A68/38.

³ Véase el documento titulado «Human resources update, annex tables to document A68/44»: **Tables 17 and 18 on Payroll Costs by main Payroll element**, disponible en <http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en/> (consultado el 7 de mayo de 2015).

⁴ 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 a partir de un día.

⁵ 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 entre un día y dos años.

⁶ 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.

⁷ Las cifras facilitadas para 2013 se basaban en el número de contratos concertados. Ahora bien, la cifra indicada puede ser engañosa, ya que una misma persona puede tener varios contratos de corta duración a lo largo de un año, mientras que los contratos de personal sin la condición de funcionario pueden establecerse por un periodo de tiempo muy limitado, de uno o dos días. El equivalente de puestos a tiempo completo permite una mejor comprensión de la participación del personal sin condición de funcionario en el total de la plantilla.

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 Organización¹

23. En julio de 2014 se ultimó una iniciativa de planificación de la sucesión del personal que se iba a jubilar en 2014-2015 a nivel de toda la Organización. Esta permitió adaptar mejor la estructura de la plantilla a la evolución de las prioridades de la OMS, pues se propuso suprimir algunos puestos que quedarían vacantes por separaciones del servicio y se sacaron a concurso otras vacantes con una descripción de puesto revisada. Se está llevando a cabo la misma iniciativa para el periodo 2016-2017. No obstante, la capacidad de planificación de la Organización puede verse afectada si se extiende 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, tal como recomendó la Comisión de Administración Pública Internacional.²

24. 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.

Gestión del desempeño

25. El nuevo Marco para la Gestión y la Mejora del Desempeño, que se complementa mediante dos nuevas políticas relativas al reconocimiento y la recompensa de la excelencia y a la gestión del desempeño insuficiente, se publicó en febrero de 2015. La política de reconocimiento y recompensa de la excelencia incluye un método simplificado para reconocer públicamente el desempeño sobresaliente de los funcionarios. 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. 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.

26. 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). Se implantó en la Sede a principios de 2015 y se implantará en las regiones en 2016.

Desarrollo profesional

27. 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 disposición 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.

¹ En relación con la Iniciativa de Erradicación Mundial de la Poliomielitis, sírvase consultar la información actualizada contenida en el documento EB136/45, párrafos 16 y 17.

² Véase el documento A68/45.

28. El Programa de Desarrollo de la Gestión, puesto a prueba en la Sede, donde más de 60 gestores se beneficiaron de la formación impartida en 2013 y 2014, se está rediseñando para mejorar las capacidades de gestión y los controles internos a nivel regional y nacional.

29. 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 nuevos funcionarios dispongan de lo necesario para colaborar, contribuir y lograr resultados cuanto antes al incorporarse a la OMS y que, al mismo tiempo, se responsabilicen de sus acciones y decisiones. El programa se ampliará a las regiones en 2015.

30. Con el fin de reforzar la aplicación del Marco Institucional de Aprendizaje y Desarrollo 2014-2020 y mejorar el desempeño en los países, el sistema mundial de aprendizaje y gestión «iLearn» se implantó en las oficinas regionales y de país. A través de este sistema se imparten más de 70 cursos en línea sobre presupuesto y financiación, comunicaciones, recursos humanos, salud pública, tecnologías de la información, observancia de las normas y el trabajo en la OMS. La vinculación del aprendizaje con el desempeño conllevará la definición de itinerarios de aprendizaje y la gestión del desempeño, la adaptación de los contenidos para responder a las necesidades particulares de los destinatarios y la certificación de la formación.

31. En marzo de 2015 se elaboró 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. Este documento es uno de los tres componentes de la iniciativa sobre la 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.

UN ENTORNO DE TRABAJO PROPICIO

Entorno de trabajo ético

32. 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. Por segundo año consecutivo, se ha difundido en la Organización una nota informativa anual en la que se detallan casos recientes de faltas graves y se describen las medidas adoptadas al respecto. El Consejo Ejecutivo, en su 136.^a reunión, celebrada en enero de 2015, aprobó las modificaciones del Reglamento de Personal que amplían la gama de medidas disciplinarias y, por lo tanto, permiten adoptar medidas que se ajusten mejor a la naturaleza y la gravedad de las faltas graves cometidas.¹

Gestión moderna del personal

33. La gestión moderna del personal en la OMS tiene varios componentes, entre los que cabe mencionar: 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

¹ Véase el documento EB136/47.

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. El teletrabajo ocasional se ha implantado como medida provisional. En toda la Organización se está implantando la utilización de cuestionarios detallados de incorporación (entrada) y separación que abarcan un amplio abanico de temas.

34. 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

35. 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. En 2014 se llevó a cabo un examen encargado conjuntamente por la administración y los representantes del personal a un comité de expertos externo. En las recomendaciones resultantes de este examen, presentadas 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. Se están celebrando consultas en toda la Organización sobre la aplicación de estas recomendaciones, con miras a proponer las modificaciones necesarias al Reglamento de Personal y presentarlas al Consejo Ejecutivo en su 138.^a reunión, que se celebrará en enero de 2016.

Aplicación

36. En un principio se había previsto aplicar la estrategia de recursos humanos de manera gradual, en dos fases: la fase de diseño y construcción, prevista para 2013-2015, y la fase de aplicación, seguimiento y evaluación, prevista para 2016-2020. Ya se han aprobado numerosas políticas que han permitido comenzar a llevar a la práctica la estrategia de recursos humanos. La respuesta al brote de enfermedad por el virus del Ebola ha puesto de manifiesto la necesidad apremiante de contar con una fuerza de trabajo más flexible y pertinente en los tres niveles de la Organización, así como de incorporar estrategias de gestión y coordinación que garanticen el pleno aprovechamiento de las capacidades y recursos existentes. Se han realizado y siguen realizándose esfuerzos, y se están adoptando medidas, para acelerar la reforma de la gestión de los recursos humanos.

INTERVENCIÓN DE LA ASAMBLEA DE LA SALUD

37. Se invita a la Asamblea de la Salud a tomar nota del presente informe.

= = =