ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD

CONSEJO EJECUTIVO **EB117/21**
117ª reunión **16 de enero de 2006**
Punto 7.1 del orden del día provisional

Recursos humanos: informe anual

Informe de la Secretaría

1. Este informe presenta una panorámica de las iniciativas emprendidas en la esfera de la gestión de los recursos humanos de la OMS. Suministra información sobre los progresos realizados en la reforma, las prioridades establecidas y las actividades desplegadas en 2005, así como los retos que quedan por delante. Se presenta por separado una descripción preliminar de las características de la plantilla de la Organización al 30 de septiembre de 2005.[1]

2. En los últimos años se ha adelantado considerablemente en la reforma de la gestión de los recursos humanos, y se espera que los adelantos prosigan en el futuro. Esos cambios tienen como finalidad conseguir que las políticas y prácticas aplicadas en esta área respondan a las necesidades operativas y las normas reconocidas de prácticas óptimas de la Organización, y respalden las iniciativas que están teniendo repercusiones profundas en la modalidad de trabajo de la OMS.

3. Habida cuenta de estos objetivos, se prevé seguir fortaleciendo la capacidad de gestión de los recursos humanos y la capacidad de la OMS para atraer, promover y contratar a personal de la más alta calidad. El programa de reforma actual está ideado para apoyar el establecimiento de una cultura institucional receptiva, orientada a la consecución de resultados, promotora de un aprendizaje continuo, un alto grado de desempeño, excelencia y responsabilidad en la gestión, y reconocedora de la creatividad y la innovación.

METAS Y OBJETIVOS

4. El desarrollo de los recursos humanos es esencial para que la OMS alcance sus metas y respete sus orientaciones y prioridades estratégicas en un contexto sanitario mundial en transformación. La fuerza y la influencia de la OMS, su eficacia y eficiencia y su capacidad de respuesta dependen de que la Organización cuente con un cuadro de funcionarios comprometidos con la misión mundial de la Organización en circunstancias difíciles y cambiantes e innumerables lugares en diversas partes del mundo; ésa sigue siendo la piedra angular de las políticas de gestión de los recursos humanos. Además, sigue siendo prioritario establecer una fuerza de trabajo geográficamente diversa, con una representación equilibrada de hombres y mujeres, sin comprometer la excelencia en toda la Organización. La Secretaría está decidida a atraer a candidatos talentosos de países no representados y subrepresentados, y se está aumentando la proporción de mujeres en la categoría profesional de personal. Sin embargo, todavía no se ha alcanzado un equilibrio de género aceptable, en particular a nivel superior.

[1] Documento EB117/21 Add.1.

5. Otro objetivo ha sido mejorar la capacidad profesional de la Organización promoviendo una nueva cultura de buen desempeño y responsabilización. La introducción del marco de promoción de la capacidad en la OMS ha tenido una influencia muy importante en este enfoque más integrado de los recursos humanos. La Secretaría ha logrado adelantos considerables en el diseño y la planificación institucionales, la selección y contratación de personal, la facilitación de la movilidad entre los diversos lugares de destino y las distintas funciones, y en el perfeccionamiento y el desempeño del personal, especialmente en materia de liderazgo y gestión. Las condiciones de servicio han mejorado, en particular en lo concerniente al bienestar del personal y a la creación de un ambiente de trabajo propicio; por lo tanto, los funcionarios están en condiciones de equilibrar más fácilmente su vida profesional y personal.

6. Todo cambio cultural importante requiere tiempo, sobre todo en una organización tan diversa y compleja como la OMS. Sin embargo, los indicios del cambio cultural ya se están empezando a ver de varias maneras, a saber: una conciencia creciente de los administradores en todos los niveles acerca de la importancia de la planificación y la gestión de la sucesión en la esfera de los recursos humanos; una voluntad de los administradores y otros funcionarios de participar en programas de capacitación, aprendizaje y perfeccionamiento; una mayor comprensión de la importancia de las aptitudes y la movilidad del personal como herramientas para mejorar la eficacia operativa; un ofrecimiento de mayores oportunidades de promoción profesional; y una mayor sensibilidad por parte de los administradores y otros funcionarios respecto de la importancia de un ambiente de trabajo propicio para su salud y seguridad, así como para su bienestar y el de sus familiares.

PRIORIDADES Y ACTIVIDADES DESPLEGADAS EN 2005 Y PLANES PARA 2006

7. Las prioridades y actividades desplegadas en 2005 se concentraron en lo siguiente: gestión de la diversidad, desarrollo institucional, rotación y movilidad, administración y desarrollo del personal, ofrecimiento de un ambiente de trabajo propicio y mejora de la prestación de los servicios de recursos humanos.

Gestión de la diversidad

8. En 2005 se siguieron desplegando actividades de proyección exterior para atraer a candidatos, especialmente mujeres, de una amplia variedad de nacionalidades. La Región del Pacífico Occidental tiene el número más alto de países subrepresentados; por consiguiente, tras una invitación de la Pasifika Medical Association de asistir a su Conferencia Anual que se celebraría en Tonga, se procedió a explicar a los participantes la manera de tener acceso a la información sobre las posibilidades de empleo en la OMS. Se examinaron más ampliamente los tipos de perfiles necesarios y se consideró que la Conferencia había ofrecido una buena oportunidad de aumentar la visibilidad de la OMS.

9. Se han planificado para 2006 actividades de proyección exterior en China, en seguimiento de las iniciadas en 2004. Tras la respuesta positiva a la primera misión, el Ministerio de Salud de China solicitó una nueva misión. El programa previsto para 2006 se concentrará en la función de la OMS como empleador y ofrecerá a los participantes experiencia práctica sobre todos los aspectos del proceso de reclutamiento de la OMS. Los participantes aprenderán a presentar solicitudes y se someterán a diferentes tipos de pruebas y entrevistas orientadas a determinar sus aptitudes; en ellas deberán responder a preguntas utilizadas recientemente en la selección de personal.

10. Se han entablado a nivel de toda la Organización conversaciones con personal de programas y de servicios administrativos para intercambiar ideas sobre prácticas óptimas de gestión de la diversidad; la presentación de la herramienta de planificación de recursos humanos brindó una oportunidad

para recordar a los administradores que en las actividades de planificación de la sucesión y reclutamiento se debe tener en cuenta el concepto de gestión de la diversidad.

11. Los oficiales profesionales asociados actualmente empleados son originarios de 12 países diferentes y prestan servicio en diversos lugares de destino de la OMS. De 30 personas, más de la mitad son mujeres. Debe señalarse que, en los tres últimos años, el 50% de los oficiales profesionales asociados han recibido un contrato laboral con la OMS después de su asignación. El Departamento de Servicios de Recursos Humanos ha preparado un folleto sobre reclutamiento que estará disponible en el sitio web de la OMS y será distribuido a los candidatos potenciales. En él se describirán el tipo de empleo disponible y los perfiles buscados.

12. La Secretaría ha dado a conocer un documento de posición sobre la diversidad de género en el cual se indica que se debe considerar favorablemente a las mujeres de países en desarrollo, incluso las de países sobrerrepresentados.

13. Entre enero y septiembre de 2005 hubo 187 nombramientos de plazo fijo en puestos de la categoría profesional, entre ellos 78 de ciudadanos de países en desarrollo. Un total de 40 nombramientos (el 21%) beneficiaba a ciudadanos de países no representados, subrepresentados, o que se encontraban dentro de su margen conveniente de representación pero debajo del punto medio. Los 147 nombramientos restantes (el 79%) beneficiaban a ciudadanos de países que se encontraban por encima del punto medio de su margen conveniente de representación o por encima del máximo de este margen (véase el anexo).

Desarrollo institucional

14. Con efecto a partir de abril de 2005, la OMS introdujo la norma revisada de clasificación de los puestos de las categorías profesional y superior establecida por la Comisión de Administración Pública Internacional para uso en el régimen común de las Naciones Unidas. Esta nueva Norma General reduce significativamente el número de factores que se deben considerar cuando se establece el grado y, como resultado, se ha simplificado enormemente el proceso de clasificación. Como el sistema nuevo es mucho más accesible para todos los interesados, es decir supervisores, administradores y personal, también se prevé que contribuirá a una mayor focalización y coherencia de las descripciones de puestos en toda la Organización.

15. La introducción de esta nueva herramienta de clasificación ha ido acompañada de una serie de cursos de capacitación impartidos en toda la Organización. Anteriormente esa clase de cursos se dirigían principalmente al personal de recursos humanos que se ocupaba de la clasificación; sin embargo, esta vez se dirigió a una audiencia mucho mayor.

16. En consonancia con la simplificación conceptual y procesal de la clasificación, se ha elaborado e introducido una nueva descripción de puesto de categoría profesional de dos páginas, en sustitución del documento anterior de siete páginas. Una vez más, este cambio fue acompañado de una serie de cursos de capacitación impartidos en toda la Organización a personal de todos los niveles.

17. Con la finalidad de aumentar aún más la accesibilidad de los procesos de clasificación y su uso por el personal, se ha desarrollado otro mecanismo de apoyo importante. Desde el 1 de julio de 2005 se encuentra a disposición en línea una herramienta técnica de clasificación de puestos, llamada ePod, gracias a la cual los usuarios pueden preparar descripciones de puestos y enviar solicitudes de clasificación de puestos. Ésta es una plataforma de fácil utilización para redactar descripciones de puestos de las categorías profesional y de servicios generales, que proporciona al personal muestras genéricas que se pueden adaptar a las necesidades específicas del usuario. Luego se puede seguir en línea todo

el proceso de presentación, aprobación y clasificación final. Se prevé que estas novedades permitirán economizar un tiempo considerable en todos los procesos relacionados con la clasificación.

18. Durante el proceso actual de examen de la orientación estratégica y la competencia se ha prestado ayuda práctica en todos los asuntos relacionados con las descripciones de puestos en toda la Organización. Después de que el Director General aprobara el esquema de la estructura de cada departamento, el Departamento de Servicios de Recursos Humanos ayudó en la redacción, el examen, la actualización y la clasificación de varios cientos de descripciones de puestos y asesoró a los administradores y jefes de equipo sobre las prácticas óptimas de especificación de competencias y las posibles repercusiones estructurales de la distribución propuesta del trabajo.

19. Además de haber ayudado en cuestiones relacionadas con el trabajo y la descripción de puestos, el Departamento participó en varios ejercicios competitivos de colocación de personal utilizando las descripciones previamente establecidas de la competencia, las aptitudes y la experiencia necesarias para cada puesto. Con la experiencia adquirida durante el proceso de examen de la orientación estratégica y la competencia en la Sede, el Departamento está ahora preparado para apoyar ejercicios comparables en las oficinas regionales y ha podido prestar apoyo durante la reorganización de la Oficina Regional para África.

Rotación y movilidad

20. Ha terminado la primera fase de las actividades relacionadas con este asunto, conforme a un plan voluntario. El ejercicio destacó la importancia de mantener al personal suficientemente informado. Esto es particularmente cierto en el caso de la información sobre las posibles repercusiones en la carrera de un funcionario, la naturaleza del nuevo trabajo posible y las condiciones de vida en el nuevo lugar de destino propuesto. La experiencia adquirida en la fase voluntaria indica que los traslados dentro de un mismo programa resultaron los más fructíferos porque los funcionarios se beneficiaron de la existencia de fuertes redes informales y una gran familiaridad con muchas de las personas intervinientes.

21. La OMS está respaldando una iniciativa interinstitucional encaminada a mejorar el acceso a la información sobre las condiciones de vida en todos los lugares de destino del mundo. Iniciada en junio de 2005, esta iniciativa aún se está desarrollando y ampliando.

22. Se creó un comité directivo mundial encargado de asesorar sobre la política de rotación y movilidad y supervisar su ultimación. Se han celebrado a nivel de toda la Organización consultas que han conllevado extensas negociaciones. Se están preparando dos herramientas para aplicar la política de rotación y movilidad, a saber: un inventario de puestos que estarán sujetos a movilidad; y un compendio de las posiciones para las cuales se dispone de fondos, que están abiertas a la movilidad y han quedado o quedarán vacantes tras una jubilación.

23. Durante el bienio 2006-2007 se pasará a aplicar un método más sistemático de rotación y movilidad que se introducirá gradualmente; al comienzo se limitará a un pequeño número de categorías de puestos; otras categorías se agregarán progresivamente a medida que se adquieran una mayor experiencia y comprensión del proceso y de las necesidades conexas. En preparación, se han puesto en marcha varias iniciativas, a saber: el proceso actual de examen de la orientación estratégica y la competencia, que posibilitará que toda la Organización ejecute más eficazmente los programas, concentrándose en hacer lo correcto en el lugar adecuado con los recursos necesarios; la aplicación de la herramienta de planificación de recursos humanos; y un mayor hincapié en el asesoramiento en materia de posibilidades de carrera, para lo cual se está contratando a un especialista.

24. Como asunto de importancia fundamental, se preparará una estrategia de comunicación sobre rotación y movilidad para asegurar que se difunda información exacta y exhaustiva en toda la Organización. La rotación y la movilidad tendrán efectos sobre el reclutamiento, la retención, las perspectivas de carrera, las condiciones de servicio del personal y la cultura institucional. Por consiguiente, tendrán importantes repercusiones en el desempeño general de la Organización y su personal.

Administración y desarrollo del personal

25. El último año se han emprendido varias iniciativas de desarrollo del personal y gestión del desempeño. Según se informó el año pasado,[1] se ha puesto a prueba un nuevo instrumento electrónico de gestión del desempeño. Además de mejorar el seguimiento del desarrollo del personal y la gestión del desempeño gracias a mejores herramientas de notificación, el nuevo sistema abarca una selección de aptitudes comportamentales extraídas del modelo mundial de la OMS y un plan de desarrollo obligatorio.

26. Además, casi 400 administradores superiores han utilizado una herramienta diseñada para que reciban retroinformación de su personal y sus pares y supervisores. El ejercicio, en el cual participaron más de 3000 encuestados, es una continuación de un programa encaminado a dotar a los administradores de una mejor capacidad para responder constructivamente en lo concerniente al desempeño individual. El programa tiene por objeto mejorar el desempeño en las actividades técnicas.

27. Ha comenzado la segunda fase del Programa de Liderazgo Mundial. Después del ejercicio de retroinformación inicial, todos los participantes tienen ya sus respectivos planes de desarrollo. Se han celebrado los primeros talleres mundiales y se ha encargado la realización de una encuesta mundial en línea del personal para evaluar el Programa. Se pidió a personal de toda la Organización que respondiera en inglés, francés o español; respondió cerca del 25%, lo cual es excelente. Las preguntas fueron concebidas para arrojar luz sobre lo siguiente: las ideas del personal acerca de la gestión y el liderazgo en un entorno complejo y cambiante; las percepciones del personal sobre el liderazgo en relación con la misión, la estrategia y la planificación de la OMS; las opiniones sobre el ambiente de trabajo en la OMS; las impresiones del personal sobre la comunicación, la colaboración y la coordinación entre las diversas partes de la Organización y en cada una de ellas; las apreciaciones sobre las oportunidades de aprendizaje y desarrollo; y cuestiones relacionadas con el desempeño laboral. La encuesta se repetirá en unos 18 meses para determinar las repercusiones que el Programa puede haber tenido en las opiniones del personal sobre la gestión y el liderazgo.

28. Las conclusiones de la encuesta indican que el Programa de Liderazgo Mundial está dando resultado. Trabajar en la OMS inspira un alto grado de orgullo y satisfacción, las relaciones entre el personal y sus supervisores inmediatos son buenas; el personal no abriga dudas acerca de la índole de su función en la Organización ni de la competencia requerida para desempeñarla eficazmente. Las conclusiones de la encuesta reafirman lo encontrado en el conjunto de resultados del ejercicio de retroinformación completa inicial y las opiniones de los participantes sobre sus propias necesidades de desarrollo. La decisión de incorporar la promoción de comportamientos eficaces en el modelo mundial de competencias de la OMS a través del Programa de Liderazgo Mundial estaba justificada. Es preciso focalizar la atención en la gestión cotidiana del personal, de la siguiente manera: informar de los resultados del desempeño, abordar los conflictos, promover el desarrollo del personal y liderar cambios. Teniendo esto presente, los supervisores inmediatos están recibiendo crédito por sus esfuerzos para mejorar la gestión, por ejemplo mediante una comunicación más eficaz. La gestión del personal ha resultado ser el área más débil de desempeño del liderazgo en toda la OMS. Los directivos deben for-

[1] Documento EB115/25.

talecer sus aptitudes en los aspectos «humanos» de la gestión y, en particular, demostrar coherencia entre sus palabras y sus actos; la encuesta ha revelado que esto último es motivo de gran preocupación para el personal. El Programa sigue siendo muy bien recibido y sus repercusiones positivas sobre la Organización rebasan las expectativas.

29. Se ha previsto que esta segunda fase del Programa de Liderazgo Mundial termine a mediados de 2006. Cuando los participantes hayan finalizado los talleres de promoción de aptitudes y la capacitación individual adicional, pasarán a la tercera fase, que consiste en trabajar en grupos pequeños, con el apoyo de un facilitador capacitado, a fin de adquirir las aptitudes necesarias para mejorar la gestión y el liderazgo en las actividades cotidianas. Se espera que un nuevo grupo de directivos comience el Programa en 2006.

30. El Programa de Liderazgo Mundial es el estandarte del programa de trabajo del comité mundial de aprendizaje, que ha escogido el desarrollo de la gestión y del liderazgo como una de las seis áreas prioritarias en lo concerniente a la capacitación del personal para el próximo bienio. El comité ha asesorado sobre la distribución de los fondos para desarrollo y aprendizaje del personal desde enero de 2004; también se ha encargado de realizar el primer examen mundial de las actividades de desarrollo y aprendizaje del personal en toda la Organización. Los resultados de este examen todavía no se han analizado exhaustivamente; sin embargo, se han identificado varias áreas mejorables, entre ellas el desarrollo del personal a nivel de país, la utilización de nuevas tecnologías para ofrecer oportunidades de desarrollo personal en su lugar de trabajo, la comunicación entre el personal y los supervisores para determinar y organizar las oportunidades de desarrollo a fin de mejorar el desempeño laboral y la evaluación de las actividades de aprendizaje.

31. En cada una de las áreas prioritarias enumeradas más arriba en lo concerniente a la capacitación se han identificado los destinatarios, que comprenden grupos clave de personal, como parte del marco estratégico revisado y mejorado de promoción del aprendizaje; esto hará posible adoptar un enfoque pedagógico más sistemático, y utilizar los recursos para subsanar las deficiencias de los programas actuales de aprendizaje. Se utilizará una serie de indicadores acordados para orientar esas actividades, lo que hará posible determinar los resultados a nivel individual, de programa y de la Organización.

Ofrecimiento de un ambiente de trabajo propicio

32. En octubre de 2004, el Director General aprobó el establecimiento de un comité encargado de promover un lugar de trabajo saludable y seguro, formular recomendaciones sobre la mejora del entorno laboral en la Sede, asesorar a las oficinas regionales y de país, seguir de cerca las medidas adoptadas con miras a eliminar los riesgos para la salud, y promover la salud física y mental y el bienestar de todo el personal. Algunas oficinas regionales han establecido sus propios comités y están considerando lo que se puede hacer para mejorar el entorno laboral teniendo en cuenta las condiciones locales.

33. En 2005 el comité siguió de cerca las medidas adoptadas, entre otras cosas en lo concerniente al lugar de trabajo en función de la actividad, el VIH/SIDA en el lugar de trabajo y las instalaciones para deportes y otros ejercicios físicos en la Sede. Respaldó una encuesta del personal sobre el tabaquismo, un programa de adelgazamiento para el personal y un seminario sobre la identificación de los síntomas de depresión. Además el comité promovió el mejoramiento de las instalaciones destinadas a las madres que amamantan y el suministro de muebles ergonómicos para todo el personal.

34. Como parte de la estrategia de rotación y movilidad, se están examinando las repercusiones de la movilidad en el personal y sus familiares. A este respecto se han emprendido dos iniciativas: una para facilitar el empleo de los cónyuges de expatriados y la otra para entender mejor las repercusiones de la movilidad en el bienestar familiar. Como miembro de la iniciativa del Grupo de las Naciones

Unidas para el Desarrollo en pro de una política conjunta sobre el empleo de los cónyuges de expatriados, la OMS ha contribuido a la elaboración de la política y está concentrando actualmente su atención en la planificación y la aplicación. La OMS también está participando en un estudio entre organismos sobre la relación entre la movilidad del personal y el bienestar familiar.

35. Como empleador socialmente responsable, la Organización está ampliando su respuesta a la infección por el VIH/SIDA en el lugar de trabajo. A partir del 1 de enero de 2005, la cobertura del sistema de seguro médico del personal se ha hecho extensiva a todas las afecciones preexistentes, incluida la infección por el VIH/SIDA, de todos los funcionarios temporeros desde su primer día de contrato; para los familiares a cargo, esta cobertura comienza ahora al cabo de tres meses. Es importante señalar también el lanzamiento de la Estrategia de aprendizaje de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA, cuyo objetivo es capacitar al personal en esta esfera. Se ha preparado el programa de una sesión de orientación inspirado en una encuesta del régimen común de las Naciones Unidas y se está adiestrando al personal en lo concerniente a diversas características de la política de la OMS sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo, entre otras cosas para conseguir que el ambiente de trabajo sea más tolerante y compasivo.

36. Durante todo el año 2006 se seguirá haciendo hincapié en el bienestar del personal y en políticas que hagan posible conciliar el trabajo y la vida privada y sean favorables a la familia. La Secretaría se propone mantener prácticas óptimas de formulación y aplicación de normas y alinear más las políticas y prácticas de la Organización con las de otras organizaciones del régimen común. En consecuencia, se están analizando a fondo las políticas y procedimientos, entre ellos los aplicables a la licencia por maternidad, paternidad, adopción u otros asuntos de familia, así como la licencia en el país de origen y los viajes relacionados con el subsidio de educación.

Mejora de la prestación de los servicios de recursos humanos

37. En 2005 ha proseguido la simplificación y racionalización de las normas, políticas y procedimientos de la Organización. La primera fase ha concluido con el lanzamiento reciente de la guía electrónica de recursos humanos. Sin embargo, quedan por delante proyectos muy importantes consistentes en iniciativas encaminadas a mejorar la gestión de los recursos humanos, en particular una revisión de los arreglos contractuales y las condiciones de servicio del personal ideada para responder mejor a la evolución de las necesidades de la Organización y reflejar las novedades introducidas en el régimen común de las Naciones Unidas. La guía electrónica es un sitio web de fácil utilización que ofrece posibilidades de efectuar búsquedas, agrupa información anteriormente dispersa (por ejemplo, el Estatuto del Personal y el Reglamento de Personal, el Manual de la OMS y las notas de información) y comprende enlaces a documentos y formularios pertinentes, gráficos del circuito de actividades y procedimientos administrativos, respuestas a las preguntas más frecuentes y sitios web internos y externos. La guía electrónica fomenta una mayor transparencia y responsabilización de la gestión y administración del personal porque pone a disposición de todo el personal, a escala mundial, información sobre las normas, políticas, procedimientos y prácticas de gestión de los recursos humanos. También posibilita una actualización rápida para tener en cuenta las nuevas políticas porque ofrece a los profesionales, los administradores y el personal de recursos humanos fácil acceso a la información más exacta y pertinente posible.

38. Se espera que la mejora de la eficiencia asociada a la transmisión electrónica de la información posibilitará una aplicación más sistemática de las reglas, políticas y procedimientos. Además de seguir desarrollando, simplificando y racionalizando las políticas y procedimientos recogidos en la guía electrónica, se prevé crear herramientas para que los funcionarios puedan rellenar formularios administrativos en pantalla. Como parte del compromiso de la Organización con la mejora de la comunica-

ción, se ha establecido un grupo de trabajo encargado de preparar un «Manual Electrónico de la OMS», en el cual se ha previsto incorporar la guía electrónica.

39. Con miras a conseguir que la gestión de los recursos humanos se entienda y se practique de manera coherente en toda la Organización, se celebró un taller de una semana de duración en el cual participaron funcionarios de esta área. El objetivo era examinar los retos actuales y futuros y beneficiarse del intercambio de conocimientos y experiencia. Las discusiones fueron fructíferas y ayudaron a los participantes a destilar sus ideas acerca de la manera de proseguir la reforma de la gestión de los recursos humanos en la OMS. Se identificaron las siguientes esferas de gran importancia actual y futura, a saber: la reforma del sistema de contratación, la simplificación y racionalización de prestaciones y derechos, la movilidad y rotación del personal, la planificación en materia de recursos humanos y la promoción profesional, la gestión del desempeño y el perfeccionamiento profesional continuo.

RETOS FUTUROS

40. Se ha adelantado considerablemente en la reforma de la gestión de los recursos humanos en la Organización, y las actividades seguirán consolidando y fortaleciendo las políticas y procedimientos correspondientes. Se hará hincapié en la utilización de la función de recursos humanos como herramienta estratégica para promover el cambio institucional y crear la cultura institucional deseada en el marco de estas reformas. Las estrategias, prioridades, iniciativas, políticas y programas relacionados se basan en los principios fundamentales de responsabilidad, responsabilización, transparencia, equidad, justicia, eficiencia y eficacia; ésta seguirá siendo la práctica en el futuro.

41. La Organización se descentralizará cada vez más, y se delegará más autoridad (y por consiguiente más responsabilidad) en los administradores. Esta transferencia de responsabilidad se debe facilitar con apoyo tecnológico y modelos empresariales que permitan una nueva concepción del lugar de trabajo y de la fuerza de trabajo y posibiliten que se aproveche aún más el potencial de los servicios comunes y la contratación externa.

42. Mientras que se seguirá mejorando la función normativa mundial de la Organización, se está concentrando mayor atención en las actividades desplegadas a nivel de país y las operaciones de urgencia. Esto requerirá una fuerza de trabajo más móvil, cada vez más orientada hacia las operaciones y el terreno. A su vez, deberán mejorar continuamente las condiciones de servicio, deberá haber mayor receptividad hacia el personal y se deberá posibilitar una mejor armonización de las exigencias de la vida profesional y personal. Estos cambios son retos que tienen repercusiones directas sobre la fuerza de trabajo y requieren un liderazgo fuerte, capaz de incorporar la visión, los valores y las prioridades de la Organización y servir de ejemplo.

43. En un momento en el cual el régimen común de las Naciones Unidas es objeto de críticas y las organizaciones están experimentando grandes cambios, se debería exigir que todos los funcionarios de la OMS renueven su compromiso con los valores, la competencia y el marco ético de la Organización. Esto promovería una cultura de motivación, compromiso y resultados, un alejamiento de la cultura de apego a derechos adquiridos, control y aversión al riesgo. Se espera que los administradores y dirigentes desempeñen una función central en esta transformación y den el ejemplo.

44. Para alcanzar estos objetivos se necesitará una fuerza de trabajo talentosa, multicapacitada, versátil y geográficamente móvil. Con este fin, es preciso mejorar los sistemas de reclutamiento para que se concentren en los objetivos y sean proactivos y más rápidos, sin dejar de velar por el necesario control de la calidad. Al mismo tiempo, se debe aumentar la inversión en los talentos existentes y ofrecer oportunidades de perfeccionamiento profesional y, en caso necesario, certificados de aptitudes adqui-

ridas gracias a la capacitación. La mejora de las actividades de perfeccionamiento profesional aseguraría la empleabilidad tanto dentro como fuera de la Organización. Se debe prestar especial atención a las necesidades de los dirigentes y administradores con respecto al desarrollo del personal para promover la motivación de éste en toda la Organización. A fin de apoyar estas iniciativas, deben mejorarse los instrumentos de gestión del desempeño para conseguir una mayor responsabilización y mejores resultados en todos los niveles.

45. Una participación fuerte de los representantes del personal es esencial para que las relaciones con éste sean positivas y eficaces y estén basadas en el respeto mutuo y los principios compartidos de consulta, comunicación y flexibilidad.

INTERVENCIÓN DEL CONSEJO EJECUTIVO

46. Se invita al Consejo Ejecutivo a tomar nota del informe.

ANEXO

NOMBRAMIENTOS EN PUESTOS PROFESIONALES SUJETOS A DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA (1 DE ENERO A 30 DE SEPTIEMBRE DE 2005)[a]

	A	Países en desarrollo	B1	Países en desarrollo	B2	Países en desarrollo	C	Países en desarrollo	Total	M	F
Oficinas regionales											
África	0		5	2	12	11	18	14	35	24	11
Las Américas	0		5	3	3	2	4	3	12	8	4
Asia Sudoriental	1		2	2	5	2	7	5	15	7	8
Europa	1		3		7	2	12	2	23	11	12
Mediterráneo Oriental	0		1	1	1		4		6	3	3
Pacífico Occidental	3	1	0		6	1	1		10	7	3
Subtotal regional	5	1	16	8	34	18	46	24	101	60	41
Sede											
Oficina del Director General	0		0		2	0	2	0	4	2	2
Enfermedades Transmisibles	2		1	1	5		5	3	13	10	3
Relaciones Externas y Órganos Deliberantes	0		0		0		2	2	2	2	0
Pruebas Científicas e Información para las Políticas	2	1	1		3	3	7	4	13	6	7
Salud Familiar y Comunitaria	0		2	2	5		3	2	10	5	5
Administración General	3		2	1	1		3		9	6	3
VIH/SIDA, Tuberculosis y Paludismo	0		0		6	1	10	2	16	6	10
Tecnología de la Salud y Productos Farmacéuticos	1				1	1	1		3	0	3
Enfermedades No Transmisibles y Salud Mental	1		1	1	4	1	3	1	9	5	4
Desarrollo Sostenible y Entornos Saludables	3		0		3	1	1		7	3	4
Subtotal Sede	12	1	7	5	30	7	37	14	86	45	41
Total OMS	17	2	23	13	64	25	83	38	187	105	82

M = varón, F = mujer

Las listas de prioridades en materia de reclutamiento son válidas al 30 de septiembre de 2005.

A = países no representados y subrepresentados

B1 = países que se encuentran dentro de su margen conveniente de representación pero por debajo del punto medio

B2 = países que se encuentran en el punto medio de su margen conveniente de representación o por encima de ese punto, incluidos los que se hallan en el punto máximo de su margen

C = países que se encuentran por encima del punto máximo de su margen conveniente de representación

[a] Excluida la selección del personal ya contado anteriormente para los fines de la representación geográfica.