



Estrategia de contratación, con integración del equilibrio geográfico y la paridad entre los géneros: informe sobre los progresos realizados

Informe de la Secretaría

1. La 56ª Asamblea Mundial de la Salud adoptó dos resoluciones en las que se reiteró la preocupación por el equilibrio geográfico y la paridad entre los géneros y se pidió un mayor compromiso de la Organización para abordar estas cuestiones.
2. En la resolución WHA56.17 se reafirmó la meta del 50% respecto de los nombramientos de mujeres para puestos de las categorías profesional y superior y se pidió a la Directora General que intensificase los esfuerzos encaminados a alcanzar la meta de la paridad en la distribución por géneros del personal de la categoría profesional, y que aumentase la proporción de mujeres en los puestos de la categoría superior. En la resolución WHA56.35 se fijó una meta para el nombramiento de nacionales de países no representados o subrepresentados, en particular países en desarrollo. La meta establecida fue del 60% de todas las vacantes y los puestos que se crearan durante los dos años siguientes en las categorías profesional y superior.
3. En respuesta a la resolución WHA56.17, se presentó al Consejo Ejecutivo en su 113ª reunión un plan de acción para la contratación con integración del equilibrio geográfico y la paridad entre los géneros.¹ Para aplicar este plan se han emprendido diversas actividades, que se describen a continuación.

DESCRIBIR Y SATISFACER LAS NECESIDADES DE CONTRATACIÓN

4. Se está realizando un esfuerzo concertado para integrar plenamente, unificar y simplificar la planificación de los recursos humanos de acuerdo con las prioridades definidas. Gracias a este proceso, la Secretaría de la OMS podrá determinar con más facilidad el número y las características de los funcionarios que necesitará en un futuro inmediato y en los años venideros.
5. A tal efecto se elaboró un sistema que entraña la medición de parámetros clave para distinguir tendencias en varios ámbitos, entre otros la rotación del personal, los niveles de contratación, la movilidad y la diversidad. Con este instrumento será posible comparar las necesidades actuales y futuras en este terreno, determinar las carencias y facilitar la planificación de las medidas oportunas, cuando convenga.

¹ Véase el documento EB113/2004/REC/2, acta resumida de la décima sesión, sección 4.

ATRAER Y RETENER AL PERSONAL

6. Se adoptaron varias iniciativas para intensificar la labor de **divulgación** de la OMS, con objeto de dar gran difusión a la información sobre las oportunidades profesionales existentes en la Secretaría de la OMS y, con ello: atraer a posibles candidatos de todo el mundo, en particular de Estados Miembros no representados o subrepresentados y de países en desarrollo; concentrarse en determinadas especialidades; y fomentar la paridad entre los géneros.

7. Se enviaron cartas a todas las misiones permanentes de Ginebra en las que se requería su asistencia para aplicar la estrategia. En particular, se pidió a esas misiones que indicaran posibles fuentes de candidatos a puestos de trabajo en la Organización: instituciones, colegios y asociaciones profesionales y entidades que se ocuparan de la salud o de temas conexos en el país en cuestión. Debían tenerse especialmente en cuenta las asociaciones profesionales con un buen nivel de representación femenina. Con esta iniciativa se pretendía que todas esas organizaciones dispusieran de información sobre el sitio web de la OMS y su lista de vacantes, actualizada periódicamente, con la idea de crear, cuando fuera posible, un hiperenlace directo con el sitio de contratación electrónica de la Secretaría de la OMS. Hasta la fecha han contestado seis misiones permanentes. Además, algunas de ellas han accedido a difundir directamente dentro de su país información sobre los puestos vacantes de la OMS y el sitio web de contratación de la Secretaría.

8. Se enviaron más de 1500 mensajes por correo electrónico a centros colaboradores de la OMS, asociaciones relacionadas con la salud y Representantes de la OMS para localizar posibles nuevas fuentes de candidatos. También se exploraron servicios por Internet como ReliefWeb, OneWorld.net, la Comisión de Administración Pública Internacional, Partnerjob.com o la Association for Human Resources Management in International Organizations, junto con otros sitios de empleo en línea (véanse los anexos 1 y 2).¹

9. Después de esa labor de proyección exterior, el número de sitios que ofrecen al usuario un enlace con el sitio web de empleo de la Secretaría pasó de 966 en mayo de 2004 a 2156 en diciembre, lo que supone un incremento de más del 123%. Continúa el trabajo para encontrar otros sitios desde los cuales el usuario pueda acceder al sitio de la OMS.

10. A fin de establecer contacto directamente con **posibles candidatos**, se suscribió un contrato de prueba de tres meses con una gran empresa internacional de selección de personal en línea que ponía a disposición de la Secretaría de la OMS su base de datos, provista de más de 38 millones de *curricula vitae* de todo el mundo. La Secretaría dio con 500 posibles candidatos de Estados Miembros no representados o subrepresentados cuyo perfil encajaba con vacantes anunciadas. Se invitó acto seguido a esas personas a que presentaran una solicitud para cubrir dichos puestos. Varias de ellas contestaron, aunque declinaron la oferta por uno u otro motivo: no estaban dispuestas a mudarse a otro país, estaban satisfechas con el trabajo que tenían, juzgaban poco competitivas las condiciones de contratación de la OMS o no les interesaba trabajar para una organización internacional.

11. A raíz de una serie de comentarios sobre la singularidad del sistema de contratación de la Secretaría y lo distinto que resultaba del utilizado en algunos Estados Miembros, un equipo representativo de los programas técnicos y los servicios de recursos humanos de la Organización, en colaboración con funcionarios del Ministerio de Salud de China, instituyó un programa de formación para propiciar un **mejor conocimiento** de los procesos de selección y contratación de la OMS. Los eventuales candidatos fueron pasando por las distintas etapas del proceso de selección de la Secretaría, desde la solicitud en línea y la en-

¹ Los anexos están disponibles únicamente en inglés.

trevista por competencias hasta la intervención oral ante un comité y la realización de pruebas técnicas. Otros países han mostrado interés en acoger talleres parecidos.

12. La OMS participó en diversas **ferias internacionales de empleo** con objeto de llamar la atención de licenciados universitarios sobre las oportunidades profesionales que ofrece la Secretaría en diversas especialidades. Existe la voluntad de seguir aprovechando este tipo de manifestaciones en los próximos años.

13. Se empezó a trabajar asimismo en la revitalización de programas encaminados a animar a gente más joven a trabajar en la Secretaría. Se creó un **programa de Liderazgo en la Acción Sanitaria Mundial** en virtud del cual se ofrece a licenciados en salud pública de países en desarrollo o subrepresentados la posibilidad de acceder a una formación de dos años. La solicitud de candidaturas se publicó en los sitios web de la OMS y en periódicos diversos, y se hizo llegar también a bibliotecas especializadas e instituciones de salud pública. Se recibieron unas 2600 solicitudes, y a finales de marzo de 2005 dio comienzo la formación con el primer grupo de ocho alumnos (seis mujeres y dos varones). Los alumnos son nacionales de China, Filipinas, Francia, la India, Kenya, la República Unida de Tanzania, Suecia y Venezuela (República Bolivariana de). Tras un periodo inicial de formación en la Sede, los participantes adquirirán experiencia práctica en las oficinas de la OMS de sus países.

14. Se realizó una encuesta entre los **pasantes** para entender mejor su experiencia en la Secretaría de la OMS y conocer más a fondo sus necesidades durante la etapa de pasantía. Los resultados indicaron que el 90% de los internos estaban muy satisfechos tanto con las tareas que se les habían asignado como con la supervisión y orientación que habían recibido. Se está agregando al sitio web de la OMS información adicional destinada a los pasantes, y el Departamento de Recursos Humanos preparará una lista de pasantes cuyos intereses profesionales corresponden a sectores programáticos de la Organización. En la preparación de esta lista se prestará especial atención a los nacionales de países en desarrollo. Cabe destacar que, en los últimos años, han participado más mujeres que varones en el programa de pasantías.

15. En 2004 se incorporaron a la OMS 21 **oficiales profesionales asociados**, que fueron destinados a la Sede y a las oficinas regionales o en los países. Se prevé que en 2005 el número de oficiales incorporados será un poco mayor. En la actualidad, el 66% de esos profesionales son mujeres.

16. A 31 de diciembre de 2004, 161 016 candidatos externos habían presentado solicitudes para cubrir las vacantes anunciadas desde que en diciembre de 2002 se puso en marcha el **sistema de contratación electrónica**. En el anexo 3 se presenta información detallada a este respecto.

17. Como parte del sistema de contratación electrónica se elaboraron listas de candidatos, junto con un inventario de las competencias del personal en servicio activo. Ello permite buscar competencias que no abundan en la casa y determinar perfiles idóneos para cubrir vacantes de corta duración y necesidades urgentes. Dichas listas también mejoran la eficiencia en la búsqueda de candidatos de Estados Miembros no representados o subrepresentados o de un sexo determinado.

18. Después de crear un modelo de la competencia del personal de la OMS a nivel mundial, se decidió incorporarlo al proceso de selección. Se solicitaron propuestas relativas a un programa de aprendizaje de técnicas de **entrevista de contratación basada en las aptitudes** y se ha seleccionado a una empresa que empezará a impartir formación a mediados de 2005. En el ínterin, y con ocasión de la reunión mundial de la OMS sobre recursos humanos (Túnez, junio de 2004), se impartió formación en la realización de entrevistas de contratación basadas en las aptitudes a personal de todas las áreas de la Secretaría.

19. El proyecto persigue el objetivo de introducir y oficializar el uso de entrevistas de contratación basadas en las aptitudes, que ofrecen mayor exactitud a la hora de predecir el rendimiento de un candidato en un puesto de trabajo atendiendo al modo en que se hayan llevado a cabo determinadas tareas en el pasado. En este contexto, también es preciso que los funcionarios que integran los comités de selección o intervienen en el propio proceso de selección dispongan de las herramientas de trabajo y las competencias que requieran para mejorar su desempeño como entrevistadores. Dichas herramientas, basadas en las prácticas más eficientes, consistirán en programas de estudio para diversos tipos de talleres, material didáctico (por ejemplo, vídeos con estudios de casos) y un guión de referencia para el entrevistador. Se impartirá formación a algunos funcionarios de la OMS para que puedan dirigir los talleres sin problemas, de forma que la Secretaría llegue a ser autosuficiente en este terreno.

20. En marzo de 2004, el Director General recordó a su personal directivo la necesidad de velar por el cumplimiento de las resoluciones WHA56.17 y WHA56.35, subrayando que era preciso redoblar esfuerzos para mejorar el grado de representación en la Organización de los nacionales de países en desarrollo y lograr la meta establecida para promover la paridad entre los géneros en los puestos de la categoría profesional.

21. En lo tocante a los nombramientos a plazo fijo, el Director General confirmó que debían perseguirse dos objetivos: en seis de cada 10 selecciones consecutivas para puestos de trabajo en la Sede o las oficinas regionales de las categorías profesional o superior deben participar nacionales de **países no representados o subrepresentados**; y en cualquier grupo de 10 procesos de selección, no más de dos candidatos deben proceder de países que hayan superado el límite máximo de su margen de representación.

22. De los 195 procesos de selección para puestos a plazo fijo de categoría profesional realizados entre enero y diciembre de 2004, 86 candidatos (un 44%) procedían de países no representados o subrepresentados o de países que estaban dentro, pero por debajo del punto medio, de su margen conveniente de representación. Los 109 restantes (un 56%) procedían de países situados en el punto medio del margen conveniente de representación o por encima de él o de países que habían superado su límite máximo. Durante dicho periodo fueron seleccionados un total de 79 nacionales de países en desarrollo (véase el anexo 4). Se está preparando una «hoja de puntuación» para medir el éxito de la Secretaría en el cumplimiento de los objetivos establecidos en las resoluciones WHA56.17 y WHA56.35.