



## Desarrollo de los recursos humanos y apoyo al personal

### Proceso de renovación

#### Informe de la Secretaría

#### ANTECEDENTES

1. Desde el 21 de julio de 1998, la Directora General ha hecho cambios importantes en la estructura y la gestión de la OMS. Estos cambios, que tienen repercusiones de largo alcance en las políticas de personal y de recursos humanos, se describen en el primer informe sobre los progresos realizados en el proceso de cambio.<sup>1</sup> Su objetivo es fortalecer la capacidad técnica de la OMS. Además de ello:

- responden a las peticiones de los órganos deliberantes a favor de una mayor transparencia y de una administración más eficaz en relación con el costo, con un mayor hincapié en el rendimiento y en los resultados;
- llevan a la práctica las medidas anunciadas por la Directora General con ocasión de su elección;
- promueven la instauración de una OMS unificada, con más capacidad para atender las necesidades cambiantes de los Estados Miembros;
- fomentan los lazos de asociación y el recurso a interlocutores externos activos en el sector de la salud.

2. Los principales cambios, que en parte ya se reflejan en el proyecto de presupuesto, se describen a continuación.

3. **Reestructuración orgánica.** Los 50 programas de la Organización se reunieron en nueve grupos orgánicos en la Sede que reflejan mejor las líneas de acción de la OMS. Los programas se reconfiguraron luego en 35 departamentos (véase el diagrama del anexo 1). Se ha establecido un proceso de rotación o cambio de destino del personal superior para designar a los jefes de esos departamentos y cubrir otros puestos de categoría superior en la Sede y en las regiones. Ahora se dará prioridad a las repercusiones de la reestructuración en la organización de las oficinas regionales. Se han celebrado reuniones consultivas sobre la reestructuración en tres regiones, y otras están programadas para comienzos de 1999.

---

<sup>1</sup> \*Balance de 100 días de cambio+, a disposición de quienes lo soliciten.

4. **El proceso de adopción de decisiones.** Los nueve jefes de grupos orgánicos y la Directora General constituyen el Gabinete. En todos los principales asuntos, la Directora General adopta sus decisiones sobre la base de un debate previo en el Gabinete y, cuando procede, en consulta con los Directores Regionales y la Asociación del Personal. La Directora General se reúne entre cinco y seis veces al año con los Directores Regionales. El desarrollo de los medios de telecomunicaciones y videoconferencia está intensificando gradualmente los contactos y la cooperación entre las oficinas regionales y la Sede.

5. **Proceso presupuestario.** El proyecto de presupuesto para 2000-2001 establece un claro vínculo entre la responsabilidad de la gestión y la administración del presupuesto. Ello crea la base para una adecuada vigilancia del rendimiento.

6. **Métodos de trabajo.** Se están implantando nuevas formas de trabajo en equipo entre los departamentos y grupos orgánicos. Los proyectos transversales del Gabinete, en los que intervienen varios grupos orgánicos junto con asociados externos, están enseñando el camino.

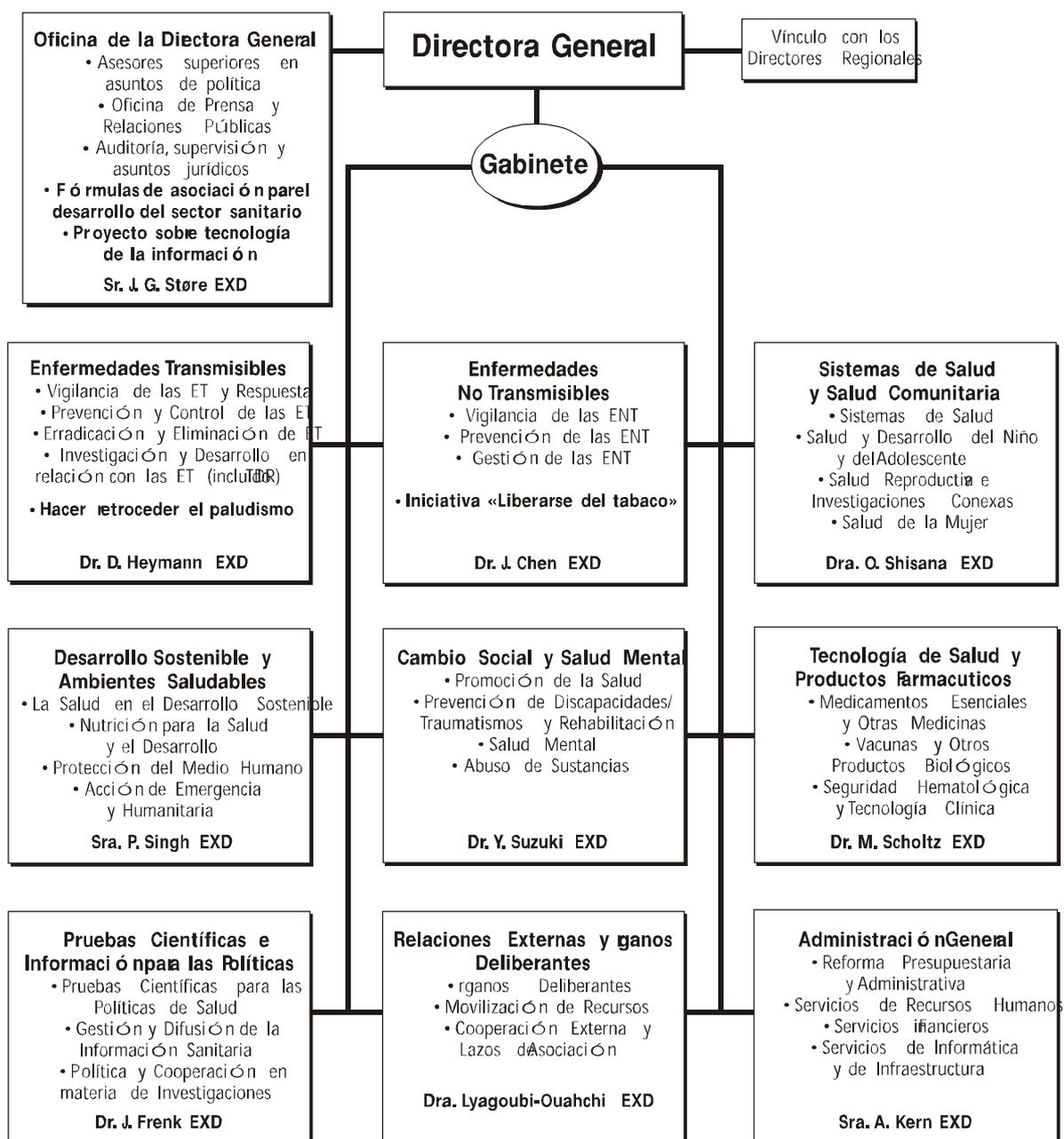
7. **Unidades de Apoyo Administrativo.** Para acercar los servicios administrativos a sus usuarios, se han establecido Unidades de Apoyo Administrativo en los grupos orgánicos, asignándoles personal de la división central y de otras divisiones. Estas unidades combinan el apoyo a los programas con la gestión presupuestaria y financiera, la evaluación y la gestión de los recursos humanos. Ya están trabajando con la administración central en la formulación de nuevas políticas de gestión que se aplicarán a todo el personal de la OMS.

8. **Relaciones entre el personal y la Administración.** Tras una reunión celebrada en octubre de 1998, se creó un Consejo Mundial Personal/Administración que reúne a representantes de la Administración y del personal de la Sede y de todas las principales oficinas. El Consejo constituirá un foro en el que podrán debatirse los asuntos de mayor interés para el personal de toda la Organización.

9. **Recursos humanos.** Los cambios mencionados tienen importantes repercusiones en las políticas de personal y de recursos humanos de la OMS. La política de gestión de los recursos humanos se está mejorando y modificando de distintas maneras, como se indica en el anexo 2, con inclusión de un importante cambio en la movilidad y rotación del personal en todos los niveles. Estas modificaciones se integrarán en una estrategia global de recursos humanos que reflejará la perspectiva estratégica de la Organización. Con el fin de disponer de suficiente tiempo para celebrar las consultas necesarias en toda la Organización, se ha propuesto aplicar los cambios de política progresivamente a lo largo de 1999; en enero del año 2000 se presentará al Consejo Ejecutivo, en su 105ª reunión, un informe completo sobre los progresos realizados. Una vez aplicados todos los cambios, se habrá modificado la forma en que se contrata, se distribuye y se administra el personal. Se espera que ello tenga un efecto importante en el modo en que la Organización trabaja y, por lo tanto, en su capacidad de respuesta a los Estados Miembros y a las cambiantes necesidades sanitarias.

## ANEXO 1

## Estructura de la OMS en la Sede



## ANEXO 2

**PANORAMA GENERAL DE LA REFORMA DE LA GESTIÓN DE LOS  
RECURSOS HUMANOS EN LA OMS**

<b>Iniciativa</b>	<b>Propósito/resultado</b>	<b>Calendario/producto</b>
Examen de los arreglos de contratación	Mayor correspondencia con las nuevas necesidades de la Organización Mayor equidad en el trato que recibe el personal Más flexibilidad en la contratación y el empleo	Se presentará un informe al Consejo Ejecutivo, a más tardar en su 105ª reunión (enero de 2000)
Servicio piloto de altos ejecutivos	Fortalecimiento de la capacidad de gestión/rendimiento de cuentas Creación de una cultura institucional Rotación y movilidad Mayor flexibilidad en los sueldos de contratación	Se presentará un informe al Consejo Ejecutivo, a más tardar en su 105ª reunión (enero de 2000)
Política de rotación y movilidad	Mayor capacidad de respuesta a las necesidades de los Estados Miembros Mayor polivalencia del personal Mejor base de aptitudes y conocimientos prácticos Mejor intercambio de aptitudes y experiencia Mejores perspectivas de carrera	En fase de aplicación; se presentará un informe al Consejo Ejecutivo en su 104ª reunión (mayo de 1999)
Nuevos procedimientos de selección	Mejor base de aptitudes y conocimientos prácticos Equidad Mayor participación de los grupos orgánicos, la Administración y el personal en el proceso de selección	En fase de aplicación
Nuevo sistema de gestión de la actuación profesional	Sistema integrado que gestiona la actuación profesional en el marco de la estrategia global de gestión de los recursos humanos sobre la base de la realización del trabajo acordado y de la evaluación de la actuación profesional en relación con los productos convenidos	Aplicación para abril de 1999
Desarrollo del personal y estrategia de formación	Enfoque más equitativo encaminado a perfeccionar los conocimientos y la experiencia del personal	Estrategia terminada a comienzos de 1999; ejecución en curso
Programa trabajo/familia	Mejor equilibrio entre las responsabilidades profesionales y familiares Cultura institucional sensible a la paridad entre los sexos	Se presentará un informe al Consejo Ejecutivo, a más tardar en su 105ª reunión (enero de 2000)
Aumento de la participación de mujeres en la labor de la OMS	(Véase el documento EB103/10)	