



Desarrollo de los recursos humanos y apoyo al personal

Estado actual del proceso de renovación

Informe de la Secretaría

1. Desde el 21 de julio de 1998, la Directora General ha introducido 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.¹ 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 por programas para 2000-2001, 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. Se sigue concediendo especial atención a las repercusiones de la reestructuración en la organización de las oficinas regionales. Se han celebrado consultas sobre la reestructuración en cuatro regiones, y otras están programadas para una fecha ulterior, este año.
4. **Nombramientos de nivel superior.** Han sido nombrados prácticamente todos los jefes de departamento (directores) según un procedimiento de selección por concurso, que ha sido también el primer paso

¹ *Balance de 100 días de cambio+, a disposición de quienes lo soliciten.

hacia un mayor grado de rotación y movilidad en la OMS. Es un ejercicio realizado en toda la Organización en el que participaron no sólo la Sede sino también las oficinas regionales y de país. Se han anunciado en total 71 nombramientos o traslados de personal de alto nivel. Se están examinando las disposiciones correspondientes al nivel inmediatamente inferior a la categoría de director.

5. **Proceso de adopción de decisiones.** Los Directores Ejecutivos y la Directora General forman el Gabinete. Los documentos del Gabinete, antes de ser examinados por éste, se comunican a los Directores Regionales y, cuando se estima procedente, a las asociaciones del personal. La Directora General se reúne cinco o seis veces al año con los Directores Regionales. Actualmente se recurre a menudo a las videoconferencias, que han reforzado los contactos y la cooperación entre las oficinas regionales y la Sede.

6. **Proceso presupuestario.** El proyecto de presupuesto por programas para 2000-2001 establece un claro vínculo entre la responsabilidad de la gestión y la administración del presupuesto. Se especifican también claramente los resultados previstos para el bienio. Estas medidas crean la base para una adecuada vigilancia del rendimiento.

7. **Métodos de trabajo.** Se han implantado 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 (los proyectos *Hacer retroceder el paludismo+, *Liberarse del tabaco+, *Fórmulas de asociación para el desarrollo del sector sanitario+).

8. **Unidades de apoyo administrativo.** Para acercar los servicios administrativos a sus usuarios, el 1 de noviembre de 1998 se establecieron unidades de apoyo administrativo, cuya dotación de personal se ultimó a principios de 1999 asignándoles puestos 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. El trabajo de las unidades se analiza en el Gabinete cada cuatro meses, y en enero de 2000 se dará cuenta de los resultados de su primer año de experiencia al Consejo Ejecutivo en su 105ª reunión.

9. **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 constituye un foro en el que pueden debatirse los asuntos de mayor interés para el personal de toda la Organización. Se ha previsto que se reúna a principios de junio de 1999.

10. **Recursos humanos.** Los cambios mencionados tienen importantes repercusiones para el personal y para la gestión de los recursos humanos de la OMS. En el contexto de la precitada reestructuración, la antigua división de Personal ha pasado a convertirse en una unidad con funciones de orientación más estratégica. La política de gestión de los recursos humanos se está mejorando y modificando de diversas maneras, en particular dando un importante impulso a la movilidad y a la 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, los cambios de política se llevarán a efecto 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. Se está estudiando la oportunidad de realizar un importante estudio independiente sobre esos procesos y políticas al cabo de dos años de funcionamiento.

11. **Representantes de la OMS.** En la primera reunión que se ha celebrado de todos los representantes de la OMS en los países (Ginebra, febrero de 1999) se han examinado varias cuestiones de política general, administrativas y técnicas de ámbito mundial, en particular las relativas a la planificación y a la mayor integración de la labor de las oficinas de país a nivel mundial, así como la necesidad de mejorar las comunicaciones.

12. **Desarrollo de los recursos humanos.** Se han dedicado cuantiosos fondos adicionales a mejorar las competencias técnicas y de gestión en toda la Organización. Se está realizando esta labor paralelamente a la aplicación de un nuevo enfoque en materia de recursos humanos para la salud, con el fin de impulsar el desarrollo de la próxima generación de dirigentes de salud. Se incluirán en este nuevo enfoque programas tales como los relativos a los oficiales profesionales asociados, a los oficiales encargados de dirigir la acción sanitaria mundial, y al personal pasante. Se está estimulando a las instituciones universitarias pertinentes a participar en esta iniciativa.

= = =