Organización Mundial de la Salud

CONSEJO EJECUTIVO **EB120/24**
120ª reunión **8 de enero de 2007**
Punto 7.2 del orden del día provisional

Recursos humanos: informe anual

Informe de la Secretaría

1. En el presente informe se ofrece información sobre las prioridades establecidas y las actividades desplegadas durante 2006 en la esfera de la gestión de los recursos humanos. Se publica además, por separado, una descripción preliminar de las características del personal de la Secretaría a 30 de septiembre de 2006.[1] En la 117ª reunión del Consejo Ejecutivo se presentó una panorámica pormenorizada de las iniciativas emprendidas en la esfera de la gestión de los recursos humanos de la OMS e información sobre los progresos realizados y los retos que quedan por delante.[2]

PRIORIDADES Y ACTIVIDADES DESPLEGADAS EN 2006 Y PLANES PARA 2007

2. Las prioridades y actividades desplegadas en 2006 giraron en torno a lo siguiente: contratación y proyección externa; examen de la orientación estratégica y de la competencia; planificación de los recursos humanos; clasificación de puestos; desarrollo y aprendizaje del personal; gestión del desempeño; reforma y aplicación del marco para los arreglos contractuales; creación de un entorno de trabajo propicio; mejora de la prestación de los servicios de recursos humanos; fomento del comportamiento ético y fortalecimiento de los mecanismos para gestionar las faltas de conducta del personal; y facilitación del diálogo entre el personal y la administración en relación con el desarrollo de las políticas e iniciativas de recursos humanos. Los esfuerzos se concentraron en identificar las medidas adicionales necesarias para garantizar que las iniciativas desarrolladas en este ámbito cumplan los objetivos fijados para 2007 y más allá, y consolidar los logros ya alcanzados.

Contratación y proyección externa

3. En el marco del proceso de proyección externa, se emprendió una nueva misión en China con el fin de ofrecer a los posibles candidatos sesiones de orientación y formación sobre los procedimientos de selección y contratación de la OMS. En otros países no representados o representados insuficientemente se impartieron talleres similares. Un taller bien planificado puede ser de suma utilidad para que los posibles candidatos puedan detectar más eficazmente las oportunidades de empleo adecuadas a su perfil, mejorar la calidad de la documentación aportada y obtener mejor rendimiento en las pruebas y entrevistas orientadas a determinar sus aptitudes.

---

[1] Documento EB120/24 Add.1.

[2] Documento EB117/21.

4. Se elaboró una minuciosa estrategia de proyección externa a efectos de consulta interna, con la finalidad de identificar la mayor variedad posible de fuentes de personal para cubrir las vacantes de la OMS y, de ese modo, ayudar a los administradores a cumplir los objetivos fijados por los órganos deliberantes de la OMS y contribuir a la sensibilización acerca de las prácticas óptimas, tanto dentro como fuera de la Organización. Dado que el personal de recursos humanos realiza a todos los niveles de la Organización una considerable inversión de tiempo y energía para intentar ampliar la base potencial de reclutamiento, se puso renovado énfasis en la contratación de candidatos pertenecientes a países en desarrollo y, en particular, de mujeres. En el anexo de este documento se presenta el registro de los nombramientos para puestos de la categoría profesional en la OMS durante el periodo examinado y hasta el 30 de septiembre de 2006. Cabe observar que el 47% de las contrataciones de las oficinas regionales correspondió a candidatos procedentes de países en desarrollo, un porcentaje superior al alcanzado en la Sede. En ésta, sin embargo, se contrató a un mayor porcentaje de mujeres (el 45%).

5. Desde enero y hasta el 30 de septiembre de 2006 hubo 133 nombramientos de plazo fijo en puestos de la categoría profesional, entre ellos 39 de ciudadanos de países en desarrollo. Un total de 45 nombramientos (el 32%) beneficiaba a ciudadanos de países no representados, subrepresentados, o que se encontraban dentro de su margen conveniente de representación pero debajo del punto medio (véase el anexo).

6. De forma paulatina, y para facilitar la labor de los miembros de los comités de selección, se está introduciendo la capacitación en selección de personal a través de entrevistas de contratación basadas en las aptitudes. Los consultores que están colaborando para capacitar al personal como instructores con esta orientación tienen aún pendiente la visita a las Oficinas Regionales para África, el Mediterráneo Oriental y el Pacífico Occidental. Se espera que a finales del primer trimestre de 2007 se habrá cubierto la totalidad de la Organización.

7. Un análisis comparativo de las prácticas de contratación y selección permitió detectar algunas áreas en las cuales la racionalización y simplificación reportarían beneficios. Se ha creado un grupo de trabajo integrado por una muestra representativa de la Organización para profundizar en este estudio y formular recomendaciones.

8. En el informe de su tercera reunión,[1] el Comité de Programa, Presupuesto y Administración pidió que los futuros informes anuales de recursos humanos proporcionasen información acerca del número de puestos ocupados por nombramiento directo del Director General con arreglo al párrafo 410.4 del Reglamento de Personal. Durante el periodo objeto de examen hubo 22 nombramientos de este tipo: tres de ellos fueron de puestos sin clasificar, tres de grado D.2, tres de grado D.1, uno de grado P.6, cuatro de grado P.5 y ocho de grado P.4. Seis de esos nombramientos beneficiaron a nacionales de países subrepresentados, dos de los cuales eran mujeres. En ese mismo periodo, el 27,2% de todas las personas contratadas por nombramiento directo fueron mujeres.

Examen de la orientación estratégica y de la competencia

9. El examen de la orientación estratégica y de la competencia correspondiente a la Sede está prácticamente terminado. Aunque en un primer momento se confiaba en que a finales de 2005 se habría completado la primera fase en todos los departamentos, pronto se vio que algunos requerirían algo más de tiempo. En aquellos casos en los que se pudo completar el ejercicio de adecuación a las necesidades, de la segunda fase, los retrasos que se produjeron se debieron principalmente a la gran carga de

[1] Documento EB117/3.

trabajo que entraña la elaboración de organigramas funcionales detallados, la reformulación de las descripciones de los puestos y la preparación de los ejercicios de adecuación a las necesidades. La contratación para puestos de nueva creación o revisados aún está en proceso.

10. A nivel central, la principal fuente de apoyo fue el departamento de recursos humanos. Se contó con la colaboración adicional de dos personas contratadas por corta duración para ayudar a rediseñar la estructura orgánica y asistir en la elaboración de las descripciones de los puestos. Se contrató un servicio externo de recolocación para apoyar en la transición profesional a aquellos funcionarios cuyos puestos estaban afectados y que satisfacían determinados criterios. Con carácter prioritario, y en previsión de los resultados del examen, se aplicaron medidas y mejoras relacionadas con algunos procesos clave de recursos humanos que ya se habían contemplado con anterioridad. El cese por mutuo acuerdo, instituido como parte de las medidas de apoyo adoptadas para el examen, despertó el interés de algunos funcionarios cuyos puestos iban a ser suprimidos. Se espera que estas medidas también se hagan extensivas el próximo año al personal que presta sus servicios en las oficinas regionales y nacionales.

11. En las regiones y, a nivel de país, en la Región de África, se pusieron en práctica ejercicios parecidos de examen de la orientación estratégica y de la competencia. Con ellos se pretende asegurar la realización cíclica, como parte de la planificación operativa, de esa clase de exámenes de los programas, políticas y recursos.

12. La experiencia en materia de examen de la orientación estratégica y de la competencia indica que es preciso sistematizar y apoyar la promoción profesional a todos los niveles de la Organización. Para dar respuesta a esta necesidad se creó un marco mundial para la promoción profesional que abarcará el periodo de 2006 a 2015 (en consonancia con el Undécimo Programa General de Trabajo), fruto de las deliberaciones habidas en noviembre de 2006 en el Consejo Mundial Personal/Administración de la OMS. El Consejo Mundial hizo suya la propuesta de elaborar y poner en práctica durante 2007 y 2008 algunos aspectos del marco para la promoción profesional, entre ellos los siguientes: un plan piloto para estimular la movilidad del personal contratado que presta servicios en la administración (con criterios de selección basados en la existencia de varios puestos que, en líneas generales, guardan similitud; una tradición de movilidad, y sólidas redes funcionales que faciliten los traslados); la revisión del proceso de reasignación del personal que reúna los requisitos y cuyo puesto haya sido suprimido; una estrategia integral de comunicación que incluya talleres, presentaciones y apoyo profesional para las personas; creación de modelos de itinerarios profesionales y diseño y construcción de un sitio web mundial interactivo, a través del cual el personal pueda configurar sus propios posibles itinerarios profesionales e informarse sobre las aptitudes y conocimientos en los que debería profundizar para reorientarse hacia otros ámbitos de la Organización; y la creación de un centro para la promoción profesional con delegaciones en las distintas oficinas regionales. La concepción e implantación de estos productos dependerá, por supuesto, de los recursos con que se cuente en 2007 y 2008.

Planificación de los recursos humanos

13. Fruto del examen de la orientación estratégica y de la competencia llevado a cabo en la Sede, se estiman en 235 las funciones de corta duración, tanto de la categoría profesional como de la categoría de servicios generales, que han pasado a ser funciones de plazo fijo. Hasta la fecha se han creado alrededor de 470 puestos de plazo fijo. El elevado número de procesos de selección previstos para finales de 2006 a consecuencia del examen ha exigido una rigurosa planificación de los recursos humanos. Al objeto de acelerar el proceso de contratación para tipos de puestos específicos para los cuales no era conveniente utilizar las descripciones de puestos genéricas, se convino en que se confeccionarían listas de candidatos precalificados. Las pruebas y la entrevista inicial se hicieron de forma centralizada y está previsto que el periodo de vigencia de las listas sea de 12 meses como máximo. Se espera

que las enseñanzas extraídas de este ejercicio puedan aplicarse a otros grupos de puestos de características idénticas.

14. En las oficinas regionales y nacionales se aprecia una tendencia parecida. Funciones que llevaban varios años desempeñándose por medio de personal con contratos temporales y para los cuales se pudo determinar que la necesidad era continuada, están siendo asignadas a puestos de nueva creación.

Clasificación de puestos

15. En 2005 comenzó a usarse en la Sede la herramienta electrónica para redactar descripciones de puestos denominada ePOD, que también permite hacer un eficaz seguimiento en línea de las nuevas descripciones presentadas conforme éstas van pasando por las distintas fases del proceso. En la actualidad el sistema se está desplegando en varias oficinas regionales, que cuentan con apoyo en forma de talleres sobre clasificación de puestos, redacción de descripciones de puestos y administración de ePOD; las Oficinas Regionales de África y Asia Sudoriental han comenzado a usar esta herramienta para procesar las clasificaciones locales (para puestos de servicios generales y de proyectos locales), así como para transmitir a la Sede los pormenores de los puestos profesionales. En breve se sumará a éstas la Oficina Regional para Europa, y se prevé que en un futuro cercano se impartan en las Oficinas Regionales del Mediterráneo Oriental y del Pacífico Occidental talleres de formación integral e intersectorial que incluirán no sólo a profesionales del área de recursos humanos sino también a personal administrativo y gestores de programas técnicos.

16. Las funciones de supervisión y notificación de ePOD se actualizan constantemente para simplificar su utilización. Las revisiones más exhaustivas tuvieron lugar a lo largo de 2006 y la versión más reciente, que se presentó en septiembre, constituye una considerable mejora respecto del modelo inicial.

17. Con el fin de acelerar el proceso y conseguir una mayor coherencia de los perfiles de los puestos en el conjunto de la OMS, en el tercer trimestre de 2006 se adoptaron descripciones de puestos genéricas preclasificadas para aquellos tipos de funciones de la categoría de servicios generales que son comunes a un gran número de puestos (por ejemplo, auxiliares administrativos, secretarios y ayudantes). Está previsto elaborar más descripciones de puestos de esta naturaleza, en concreto para la categoría profesional, comenzando por los tipos de puestos que son más numerosos en la Organización. También cabe esperar que las descripciones de puestos genéricas a largo plazo faciliten en gran medida la movilidad y la rotación.

18. La mayoría de las organizaciones de las Naciones Unidas ha dado aplicación a la nueva Norma General sobre los puestos de las categorías profesional y superior (la OMS, a partir de mayo de 2005). Sin embargo, la iniciativa para la reforma inherente avanza con más lentitud en cuanto atañe a los puestos de la categoría de servicios generales. A pesar de la activa participación de la OMS en el grupo interinstitucional de trabajo pertinente, en representación de los organismos con sede en Ginebra, no se prevé que haya en funcionamiento una nueva norma mundial unificada para la clasificación de puestos sujetos a contratación local hasta finales de 2007.

Desarrollo y aprendizaje del personal

19. A lo largo de 2006 prosiguió la labor de apoyo en favor de un método de aprendizaje más estratégico, sostenible y sistemático. Como vehículo para lograr a todos los niveles de la Organización la participación del personal en el proceso de adecuación de sus actividades de aprendizaje a las necesidades de la OMS, se utilizó, bajo la supervisión del comité mundial de aprendizaje, el marco estratégi-

co para el aprendizaje preparado en 2005. El comité mundial de aprendizaje fijó seis áreas prioritarias en materia de aprendizaje y acordó un conjunto de indicadores para medir los resultados que se obtengan al final del presente bienio; también se aplicaron medidas para fortalecer los vínculos entre el desarrollo del personal, la gestión del desempeño y otros aspectos de la gestión de los recursos humanos. Estas claras orientaciones proporcionadas por el personal de alta dirección acerca de la rentabilidad que es deseable obtener del tiempo y los recursos invertidos en la capacitación del personal representan un considerable avance para la OMS.

20. **Primera área prioritaria: desarrollo de liderazgo.** Las principales actividades desarrolladas en este ámbito están relacionadas con el Programa de Liderazgo Mundial iniciado en 2004 y en el que participan 440 altos directivos. Ya se ha llevado a cabo la primera fase del programa, durante la cual todos los participantes hicieron aportaciones a una herramienta de diagnóstico consistente en un cuestionario de 360 grados y asistieron a dos talleres internacionales. Más de un tercio de los participantes toma parte actualmente en grupos de «aprendizaje en acción» orientados a introducir en el comportamiento del personal directivo los cambios que en la actualidad se esperan de la mayoría del personal superior de la OMS. El Programa ya ha puesto de relieve la importancia decisiva que reviste el logro, por parte de los altos directivos, del equilibrio adecuado entre el mantenimiento de su excelencia técnica, por un lado, y el desarrollo de sus aptitudes como gestores de personas, recursos y programas, por otro. La siguiente fase del programa para el desarrollo de liderazgo se basará en estas mismas premisas y se centrará en asegurar que los altos directivos asuman más responsabilidad respecto de sus acciones y en lograr una mayor responsabilización.

21. **Segunda área prioritaria: refuerzo de las competencias básicas.** Se trazó un mapa de las actividades de capacitación encaminadas a reforzar las competencias básicas que se imparten en todos los ámbitos de la Organización. El mapa muestra algunas lagunas en la prestación de programas, especialmente en el plano nacional. Durante 2007 se ofrecerán nuevos programas y se mejorará la calidad general de la oferta. El objetivo que se persigue es la mejora del acceso de los miembros del personal a las oportunidades de aprendizaje, particularmente en las oficinas nacionales.

22. **Tercera área prioritaria: mejora de las aptitudes técnicas.** La excelencia técnica es indispensable para la labor de la OMS. Durante 2006, el comité mundial de aprendizaje supervisó la elaboración de un marco estratégico orientado a mantener y mejorar las aptitudes técnicas del personal. El marco, que será la base de las inversiones en 2007, responde a la necesidad de garantizar la obtención de los siguientes resultados básicos: mantenimiento de las aptitudes técnicas del personal de la OMS en esferas específicas de la salud pública; y adquisición de capacidad en esferas nuevas, particularmente en aquellas que incidan en las limitaciones existentes, y en aquellas otras que contribuyan a consolidar la posición de la OMS como líder en la acción sanitaria mundial.

23. **Cuarta área prioritaria: ampliar los conocimientos administrativos.** Esta área pretende asegurar que todo el personal de la OMS haga uso efectivo de los métodos de trabajo internos de la OMS y esté al día de los cambios, entre ellos los derivados de la simplificación de los procedimientos y la introducción de nuevas tecnologías. En esta esfera también se cartografiaron y evaluaron las actividades de aprendizaje. En 2007 la atención se centrará en asegurar que los cursos pertinentes propuestos sean globalmente coherentes y fácilmente accesibles para todo el personal, y que todo el personal responsable de funciones administrativas actualice sus conocimientos de forma sistemática.

24. **Quinta y sexta áreas prioritarias: mejora de la orientación ofrecida al personal nuevo y la calidad de la capacitación.** Se cartografiaron los programas correspondientes y se examinó su coherencia global y su calidad. Se dedicarán recursos para garantizar que se ponga remedio a las lagunas detectadas en la prestación de los programas y que los programas nuevos puedan ser seguidos por los

miembros indicados del personal. Ello permitirá asegurar que para finales de 2007 se hayan conseguido efectos perceptibles en términos de resultados de los programas.

25. En todas las áreas prioritarias ha habido un alejamiento de la oferta tradicional limitada a cursos de formación, a la par que un acercamiento a la provisión de mejores mecanismos de intercambio de conocimientos, en combinación con el autoaprendizaje y el aprendizaje a distancia. A partir de los datos obtenidos por medio de la encuesta realizada en 2005 entre el personal se fijaron bases de referencia en lo concerniente a la participación en el aprendizaje y el grado en que el personal dialoga con sus respectivos supervisores acerca del aprendizaje que guarda relación con el trabajo. Estas bases de referencia se tomarán como pauta para determinar las mejoras en 2007.

Gestión del desempeño

26. Un creciente número de miembros del personal y supervisores de la OMS participa en debates constructivos sobre las maneras de mejorar el desempeño y los resultados. El desempeño de las personas y los equipos es uno de los cinco temas fundamentales que aborda el Programa de Liderazgo Mundial mencionado anteriormente. El efecto de la herramienta de diagnóstico de 360 grados dirigida a los altos directivos comienza a apreciarse en el modo en que el personal percibe la retroalimentación acerca del desempeño.

27. La introducción en 2005 y 2006 de un sistema electrónico en la Sede y en varias regiones está permitiendo desplazar el foco de atención, que hasta ahora giraba exclusivamente en torno a la conformidad con el sistema, hacia la consideración de la calidad del diálogo y la retroalimentación. No obstante estas mejoras, aún queda mucho trabajo por hacer en esta esfera para asegurar una comunicación abierta y constructiva entre los directivos y sus equipos y entre los miembros del personal entre sí en cuanto a los objetivos de desempeño a alcanzar durante cada periodo objeto de examen.

28. Los cambios antes mencionados relativos al desarrollo del personal están estrechamente relacionados con la mejora del desempeño: la incorporación del logro de los objetivos en el trabajo y del nivel de aptitudes y conocimientos como aspectos de un mismo debate propicia la obtención de resultados de desempeño más ajustados a los objetivos estratégicos de la Organización.

29. Gracias a los logros alcanzados en los dos últimos años en la esfera de la gestión del desempeño, ahora es posible abordar dos cuestiones de capital importancia: la diferenciación clara, transparente y congruente de los distintos niveles de desempeño profesional; y la elevación del nivel de reconocimiento general de lo que supone la noción de desempeño satisfactorio en el entorno de trabajo actual de la OMS.

Reforma y aplicación del marco para los arreglos contractuales

30. En mayo de 2006, el Consejo Ejecutivo, en su 118ª reunión, analizó la estrategia de la Organización en lo relativo a la reforma de los arreglos contractuales y examinó los aspectos principales de los mismos, así como las modificaciones del Reglamento de Personal.[1] Desde entonces se han celebrado amplias consultas en la Organización, entre ellas con el Consejo Mundial Personal/Administración, acerca de la aplicación de las medidas necesarias para las políticas de reforma del sistema de contratación. Una vez elaboradas, esas políticas se incorporarán a la guía electrónica de recursos humanos. Por separado se ofrecen más pormenores acerca de la situación a este respecto en

[1] Documento EBSS-EB118/2006/REC/1, acta resumida de la quinta sesión, sección 2.

el régimen común de las Naciones Unidas, así como sobre las medidas internas adoptadas y sus repercusiones financieras.[1]

Creación de un entorno de trabajo propicio

31. En 2006 la OMS prosiguió su labor en varias esferas en relación con el entorno propicio en el trabajo. Los comités de la Sede y regionales encargados de promover un lugar de trabajo saludable y seguro redoblaron sus esfuerzos para detectar aquellas áreas en las que pueden emprenderse acciones comunes, especialmente en lo relativo a la formulación de políticas mundiales de salud y seguridad en el lugar de trabajo. Las deliberaciones y consultas continúan todavía y se espera que en 2007 se pueda instaurar una política. El comité de la Sede emprendió actividades encaminadas a favorecer el bienestar del personal, entre ellas organización de seminarios, fomento del uso de medios de transporte saludables y modernización de las instalaciones para deportes y ejercicios físicos.

32. Por otra parte, las sesiones interactivas de orientación auspiciadas por la Estrategia de Aprendizaje de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA permitieron que el personal, desde su lugar de trabajo, pudiera continuar adquiriendo conocimientos y aumentando su sensibilización en relación con el VIH/SIDA. Dichas sesiones suministran datos básicos sobre prevención de las infecciones de transmisión sexual y transmisión del VIH, y atención a las personas infectadas; asimismo, refuerzan la aplicación de la política de la OMS en relación con el VIH/SIDA en el lugar de trabajo, que propugna un entorno de trabajo más tolerante y compasivo.

33. Se ha avanzado en la ampliación del programa de la OMS sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo. Las organizaciones que forman parte del grupo especial sobre el VIH/SIDA, que realiza su labor en estrecha colaboración con los colegas de la Sede y las distintas regiones, han estado trabajando en la elaboración de los principios fundamentales, estándares mínimos y parámetros de aplicación relativos al VIH/SIDA en el lugar de trabajo. Estos habrán de ser los cimientos sobre los que se asentará la ampliación del programa y la definición de políticas integrales en esta esfera. La OMS garantizará que el programa ampliado y las iniciativas relacionadas con las políticas sean concordantes con las que están elaborándose en el régimen común de las Naciones Unidas.

34. Como parte de la mejora de la gestión de los recursos humanos, en 2006 se complementó la reforma del sistema de contratación mediante, entre otras cosas, propuestas para mejorar las condiciones de servicio de todo el personal, y se puso especial interés en el bienestar de los miembros del personal y las políticas de conciliación de la vida profesional y la vida familiar. La Secretaría encaminó sus esfuerzos a la adopción de prácticas óptimas, tanto en el plano normativo como en el de aplicación, y a una mayor alineación de las políticas y prácticas con las de otras organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas. Consiguientemente, se efectuó un análisis a fondo de las políticas y procedimientos concernientes a las licencias por razón de maternidad, paternidad y adopción, y a los relacionados, entre otras cosas, con la licencia por asuntos de familia, la licencia en el país de origen y los viajes relacionados con el subsidio de educación. Las propuestas y modificaciones del Reglamento de Personal pertinentes se presentaron al Consejo Ejecutivo por separado.[2]

35. También se ha hecho hincapié en la adopción de políticas que tengan en cuenta los desafíos a que se enfrentan los miembros del personal que prestan servicio en lugares de destino con condiciones de vida difíciles. A raíz de la concepción y aplicación del régimen de operaciones especiales, el per-

[1] Documentos EB120/26 y EB120/INF.DOC./1.

[2] Documento EB120/29.

sonal de la OMS en destinos con condiciones de vida difíciles pueden disfrutar de condiciones de servicio equiparables a las del personal de otras organizaciones en situación parecida. Trabajando en estrecha colaboración con asociados del régimen común de las Naciones Unidas, la Secretaría de la OMS está estudiando otras políticas de recursos humanos que conciernen al personal que presta servicio en destinos con condiciones de vida difíciles, como son, por ejemplo, las relacionadas con los subsidios por reposo y recuperación y por evacuación. Asimismo, se están estudiando opciones para racionalizar estas políticas, como, por ejemplo, el pago de sumas fijas, que pudieran ser menos costosas y menos onerosas desde el punto de vista administrativo. En el régimen común de las Naciones Unidas el debate de estas iniciativas continúa abierto.

36. En el marco de la estrategia sobre rotación y movilidad del personal, prosiguió el estudio de las repercusiones de la movilidad sobre el personal y sus familiares. La Organización participó activamente en la iniciativa del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo en pro del empleo de los cónyuges de expatriados, cuya labor se centra en el fortalecimiento de las instituciones mediante métodos como los siguientes: ampliación del número de asociaciones locales de cónyuges de expatriados de las Naciones Unidas que hay en el mundo; impulso de la iniciativa en otros organismos del régimen común de las Naciones Unidas; realización de una investigación acerca de la posibilidad de que la obtención de permisos de trabajo pueda llegar a ser la segunda estrategia esencial para aumentar las oportunidades de empleo de los cónyuges en el sector privado; actualización del sitio web del Grupo para el Desarrollo; y ofrecimiento de formación y servicios de comunicación dirigidos a incrementar la sensibilización respecto de la iniciativa.

Mejora de la prestación de los servicios de recursos humanos

37. El lanzamiento, en septiembre de 2005, de la guía electrónica de recursos humanos facilitó en gran medida las actividades de la Organización encaminadas a simplificar y racionalizar sus normas, políticas y procedimientos en materia de personal.

38. La guía electrónica ofrece una base de datos mundial de usuarios en constante crecimiento y recibe mensualmente un promedio de 8000 visitas. La herramienta de retroalimentación de los usuarios se ha revelado valiosa tanto para las cuestiones de fondo como para las de carácter técnico.

39. Sigue poniéndose gran empeño en la simplificación de las políticas y procedimientos de la guía electrónica. En consonancia con el compromiso de mejorar la comunicación en la Organización, las políticas de recursos humanos se están ahora dando a conocer a través de una nueva fórmula de reciente creación, que comprende un plan completo y detallado que se le envía a todo el personal en una nota informativa. Desde las secciones correspondientes de la guía electrónica se pueden descargar las versiones nuevas y revisadas de las políticas, así como también diagramas de los procedimientos, los formularios pertinentes y las respuestas a las preguntas más frecuentes.

40. Hay acciones en marcha para asegurar la sinergia entre la guía electrónica y el sistema mundial de gestión. Se persigue como objetivo facilitar a los miembros del personal la presentación en línea de las solicitudes, mediante enlaces que ofrezcan rápido acceso a la información pertinente en el módulo de autoservicio del sistema mundial de gestión.

41. Además, el formato de la guía electrónica ha sido adoptado como base para el futuro manual electrónico de la OMS, que permitirá a la Organización presentar todas las políticas y procedimientos en un único sistema común basado en la web.

42. Durante 2007 el departamento de recursos humanos continuará ampliando y perfeccionando la guía electrónica para cumplir el deseo de la Organización de contar con un sistema de información integrado que esté fácilmente disponible para todo el personal.

Fomento del comportamiento ético y fortalecimiento de los mecanismos para gestionar las faltas de conducta del personal

43. En el contexto de las medidas adoptadas por la Organización para fomentar el comportamiento ético y la responsabilización gerencial y para fortalecer la manera de gestionar las reclamaciones y las faltas de conducta del personal, se ha establecido una «política de protección de informantes». Se está realizando un examen de las políticas y procedimientos existentes en relación con las faltas de conducta del personal, con miras a agilizar las investigaciones para la aplicación de medidas disciplinarias mediante la creación de las correspondientes comisiones en la Sede y a nivel regional. Las propuestas finales y las modificaciones conexas del Estatuto del Personal y el Reglamento de Personal se presentarán al Consejo Ejecutivo en su 121ª reunión.

Consultas entre el personal y la administración en relación con el diseño de las políticas

44. El 3 y 4 de abril de 2006, el Consejo Mundial Personal/Administración celebró una reunión extraordinaria para analizar las propuestas relativas a la reforma del sistema de contratación y las modificaciones conexas del Estatuto del Personal, que posteriormente fueron presentadas al Consejo Ejecutivo para su confirmación en mayo de 2006.[1] La octava reunión del Consejo Mundial Personal/Administración tuvo lugar en Washington, D.C., del 30 de octubre al 3 de noviembre de 2006. Los miembros examinaron las medidas encaminadas a la aplicación de las políticas para la reforma del sistema de contratación y cambiaron impresiones sobre cuestiones como promoción profesional, gestión del desempeño, rotación y movilidad, y administración de justicia, así como sobre la armonización, simplificación y racionalización de las prestaciones por licencia y el sistema de reembolso de gastos de viaje.

CONCLUSIÓN

45. Se ha adelantado considerablemente en la consolidación de la reforma de la gestión de los recursos humanos en la Organización. La labor tendrá continuidad en 2007 y prestará especial atención a la utilización de la función de recursos humanos como herramienta estratégica para impulsar el cambio en la Organización y crear la cultura institucional necesaria basada en los resultados. Las estrategias, prioridades, iniciativas, políticas y programas conexos que atañen a esta labor se basan en los principios fundamentales de responsabilidad, responsabilización, transparencia, equidad, justicia, eficiencia y eficacia. Ésta seguirá siendo la práctica en 2007 y en el futuro.

INTERVENCIÓN DEL CONSEJO EJECUTIVO

46. Se invita al Consejo Ejecutivo a tomar nota de los progresos realizados que se exponen en el presente informe.

[1] Documento EB118/11.

ANEXO

NOMBRAMIENTOS EN PUESTOS PROFESIONALES SUJETOS A DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA (1 DE ENERO A 30 DE SEPTIEMBRE DE 2006)[a]

	A	Países en desarrollo	B1	Países en desarrollo	B2	Países en desarrollo	C	Países en desarrollo	Total	H	M
Oficinas regionales											
África	1	1	2	1	7	7	5	3	15	13	2
Las Américas	1	0	4	4	1	0	1	0	7	7	0
Asia Sudoriental	2	1	5	5	5	2	3	0	15	10	5
Europa	2	1	3	1	3	1	3	0	11	5	6
Mediterráneo Oriental	1	0	2	2	1	0	2	1	6	4	2
Pacífico Occidental	4	0	0	0	3	0	3	0	10	6	4
Subtotal oficinas regionales	11	3	16	13	20	10	17	4	64	45	19
Sede											
Oficina del Director General y relaciones externas	0	0	0	0	2	1	1	0	3	2	1
Enfermedades transmisibles	3	0	1	1	2	0	3	0	9	8	1
Órganos deliberantes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pruebas científicas e información para las políticas	1	0	0	0	3	0	2	0	6	2	4
Salud de la familia y la comunidad	0	0	3	1	4	0	5	0	12	4	8
Administración general	1	0	1	0	5	0	9	1	16	6	10
VIH/SIDA, tuberculosis y paludismo	0	0	0	0	2	1	7	1	9	6	3
Tecnología de la salud y productos farmacéuticos	0	0	0	0	2	1	1	0	3	2	1
Enfermedades no transmisibles y salud mental	2	0	0	0	1	0	2	2	5	3	2
Desarrollo sostenible y entornos saludables	6	0	0	0	0	0	0	0	6	5	1
Subtotal Sede	13	0	5	2	21	3	30	4	69	38	31
Total OMS	**24**	**3**	**21**	**15**	**41**	**13**	**47**	**8**	**133[b]**	**83**	**50**

H = hombres, M = mujeres.

Las listas de prioridades en materia de reclutamiento son válidas al 30 de septiembre de 2006
A = países no representados y subrepresentados
B1 = países situados dentro de su margen conveniente de representación, pero por debajo del punto medio
B2 = países situados en el punto medio de su margen conveniente de representación o por encima de él, comprendidos los que están en su límite máximo
C = países que superan el límite máximo de su margen conveniente de representación

[a] Con exclusión del personal seleccionado que ya se hubiera contabilizado geográficamente.
[b] Con exclusión del personal seleccionado del CIIC (7).