



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 2008 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 2008.¹

Gestión de talentos

2. La gestión de talentos comporta medidas expresamente encaminadas a atraer, perfeccionar y retener personas que tengan las aptitudes y competencias requeridas para satisfacer las necesidades de la Organización. Los resultados de la encuesta mundial del personal sobre contratación y retención en el régimen común de las Naciones Unidas (realizada por la Comisión de Administración Pública Internacional en 2007) son uno de los elementos que se están utilizando para elaborar las políticas de la OMS en esta esfera. Del análisis preliminar de los resultados presentados en el informe recientemente recibido de la Comisión de Administración Pública Internacional, se desprende la necesidad de hacer especial hincapié en el perfeccionamiento del personal y la gestión del desempeño. La retención en sí misma no se considera un gran problema en el sistema de las Naciones Unidas, ni incluso en la OMS, ya que es escaso el número de funcionarios que dejan las organizaciones, salvo los que normalmente lo hacen para jubilarse. Hay indicios de que las prioridades señaladas por el personal tienen una base más motivacional, por ejemplo en relación con la falta de oportunidades de desarrollo profesional. Se han presentado los datos brutos correspondientes a la OMS, que serán objeto de análisis, y se preparará un nuevo informe al Consejo Ejecutivo para su 125ª reunión.

Centros de evaluación

3. La OMS ha venido observando el uso de los centros de evaluación en la selección y el perfeccionamiento del personal. Estos centros los utilizan varias organizaciones tanto de dentro como de fuera del sistema de las Naciones Unidas. Por lo común, un centro de evaluación se utiliza para realizar una combinación de entrevistas individuales, pruebas psicométricas y ejercicios prácticos con objeto de evaluar las aptitudes de los interesados en materia de comunicación, negociación, trabajo en equipo y liderazgo. Los centros han resultado muy eficaces para examinar las competencias tanto de los candidatos como del personal. Con carácter experimental, se ha decidido utilizar un centro de eva-

¹ Documento EB124/30 Add.1.

luación, organizado por una empresa externa, para proveer el cargo de Director del Departamento de Gestión de los Recursos Humanos. El ejercicio está previsto para diciembre de 2008, y se ha invitado a participar a todos los candidatos preseleccionados por el comité consultivo de selección. Se examinará la experiencia a fin de determinar si podría adoptarse un enfoque análogo para la selección del personal que ha de ocupar otros altos cargos en la administración y si a largo plazo un centro de evaluación sería una herramienta útil para determinar las necesidades de perfeccionamiento del personal en relación con los puestos vacantes de alto nivel en la Organización.

Racionalización de la contratación

4. Hace ya cierto tiempo que la Organización alienta a los programas a utilizar descripciones de puestos similares de forma que los anuncios y los procesos de selección puedan servir para más de una vacante. Desde principios de 2008, los avisos de vacantes en la Sede llevan una cláusula adicional: «Este aviso de vacante puede servir para cubrir otros cargos análogos del mismo nivel». Este criterio, ya generalizado, facilita otras contrataciones a partir de un solo aviso de vacante, cuando el comité consultivo de selección recomienda más de un candidato.

5. Esto forma parte de una acción encaminada a introducir listas de candidatos para puestos genéricos o muy similares entre sí para los cuales se contrata con frecuencia. La Oficina Regional para Asia Sudoriental ha publicado avisos de vacante para trabajos temporales en varios programas. La Oficina Regional para las Américas ha publicado un aviso de vacante con objeto de establecer una lista de candidatos precalificados para Representantes de la OPS/OMS. Se está finalizando un plan global análogo respecto de los Representantes de la OMS en otras regiones, en cuyo proceso de selección participará personal de la Sede y de las regiones. También existen descripciones de puestos genéricas respecto de los puestos de trabajo más solicitados de la categoría de servicios generales en la Sede.

Proyección externa

6. La Organización tiene el firme propósito de llegar a tantos y tan diversos candidatos calificados como sea posible para cubrir sus vacantes. Además de sus objetivos a largo plazo en relación con el género y la distribución geográfica, la OMS se ha esforzado por ampliar la horquilla de categorías para las que se publican las vacantes, especialmente de los grados P.3 y P.4. Se pretende alentar así a personas más jóvenes. Al mismo tiempo, se está procurando diseñar puestos de trabajo que sean apropiados para candidatos con formación diversa y con experiencia en salud pública. El material de información de la página web de la OMS sobre empleo se ha revisado para que las exigencias de los puestos de trabajo en diferentes niveles queden más claras y para describir mejor las condiciones de empleo, incluidos los tipos de contrato.

7. Entre el 1 de enero y el 30 de septiembre de 2008, la OMS contrató a siete funcionarios subalternos de la categoría profesional. Las siete personas en cuestión (cuatro mujeres y tres varones) fueron patrocinadas por seis países donantes, a saber, Alemania, Bélgica, Finlandia, Francia, Italia y la República de Corea. Seis funcionarios subalternos más de la categoría profesional (cuatro mujeres y dos varones) se van a incorporar a la OMS entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre de 2008, patrocinados por Alemania, Francia e Italia. Está en curso la contratación de otros 10 funcionarios de esta categoría profesional patrocinados por Alemania, Bélgica, Dinamarca, España, Finlandia, Francia y Noruega. Se espera que los candidatos seleccionados ocupen sus puestos a fines de 2008 o principios de 2009.

8. Se está procurando que los países donantes patrocinen más puestos disponibles de funcionarios subalternos de la categoría profesional, y se alienta a aquellos países que aún no han patrocinado ningún puesto a que se incorporen al programa. Además, la OMS no ha dejado de animar a los donantes a que examinen la posibilidad de patrocinar a nacionales de países en desarrollo como funcionarios subalternos de la categoría profesional, como ocurrió con el nacional de Kenya patrocinado por Bélgica. Esta política ha sido refrendada por la Dependencia Común de Inspección de las Naciones Unidas en su reciente examen interorganismos del sistema de funcionarios subalternos de la categoría profesional.

9. En su tercera reunión, el Comité de Programa, Presupuesto y Administración pidió que en los informes anuales futuros sobre los recursos humanos se presentase información sobre el número de nombramientos directos hechos por el Director General.¹ Durante el periodo que se examina, se realizaron 13 nombramientos de ese tipo: dos correspondían a titulares de puestos sin clasificar, dos al grado P.6, ocho al grado P.5 y uno al grado P.4. Cinco de estos nombramientos fueron de nacionales de países insuficientemente representados.

10. Se ha iniciado un examen de los márgenes de distribución geográfica convenientes. Se pretende con ello tener en cuenta los cambios habidos en los niveles de las contribuciones señaladas y de la población de los países, así como la admisión de nuevos Estados Miembros. También se tomará en consideración el cambio del número total de puestos en la OMS. La tarea quedará finalizada a lo largo de 2009 después que la Asamblea General de las Naciones Unidas haya acordado la nueva escala de cuotas de las Naciones Unidas.

Gestión y perfeccionamiento del personal

11. Se está aplicando con carácter experimental un nuevo programa de orientación para las personas recientemente contratadas, con objeto de contar con un sistema de orientación común y amplio para el nuevo personal de todas las oficinas. Con este programa, que consta de cuatro módulos, se pretende que el nuevo personal se familiarice con: la OMS como organización; la responsabilidad de todo funcionario de la OMS con respecto al código de conducta y los principios de gestión del desempeño; los métodos de trabajo de la OMS; la función de los órganos deliberantes; los aspectos clave de la gestión financiera y de los recursos humanos; los medios de comunicación, y la organización de reuniones y talleres. Además, ese personal recibe información sobre cómo instalarse en un nuevo lugar de destino y sobre el seguro de enfermedad y las pensiones. El programa combina las sesiones presenciales con la utilización de medios en línea. Después de la fase experimental en la Sede, el programa se modificará según sea necesario antes de hacerse extensivo a toda la Organización para su aplicación a nivel local.

12. La función de los jefes de las oficinas de la OMS en los países es fundamental para que la labor de la OMS surta efectos generales en el plano nacional; por ello, el desarrollo de su capacidad constituye una elevada prioridad para la Organización. A este respecto, se ha diseñado un programa que permita preparar a todos los jefes recién nombrados para asumir sus responsabilidades de carácter diplomático, político y gerencial así como para mejorar sus calificaciones técnicas y en materia de comunicación y negociación. El programa de orientación, capacitación y mentoría tiene lugar a lo largo de un periodo de 12 meses: las actividades de capacitación y mentoría son de carácter continuo, y las sesiones presenciales de orientación se realizarán dos veces por año, comenzando en abril de 2009.

¹ Documento EB117/3.

Creación de un entorno de trabajo propicio

13. En la esfera del VIH/SIDA en el lugar de trabajo, la OMS siguió aumentando la competencia del personal mediante la aplicación en la Sede de la Estrategia de aprendizaje de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA y la política denominada «WHO LIVES», que exige que todo funcionario asista a una sesión de aprendizaje. El programa se amplió para contemplar las necesidades de los hijos adolescentes de los funcionarios. Se ensayaron y finalizaron los programas de estudio pertinentes que se compartieron con el personal homólogo de las oficinas regionales.

14. En la esfera de la discapacidad en el lugar de trabajo, la OMS hizo aportaciones al Grupo sobre discapacidades de la Red de Recursos Humanos de la JJE. En el plano interno, la OMS constituyó el grupo de trabajo especial sobre discapacidad para apoyar la aplicación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, en vigor desde mayo de 2008, promoviendo en toda la Organización el diseño y la ejecución de programas y proyectos que tienen en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad.

Mejora de los servicios de recursos humanos

15. En consonancia con las intenciones expresadas en el informe anual presentado al Consejo Ejecutivo en su 122ª reunión,¹ durante 2008 se realizó un examen completo para actualizar y ajustar todas las políticas y procedimientos de gestión de los recursos humanos y el Manual de Recursos Humanos de la OMS, con lo cual se ha establecido una única fuente autorizada de referencia e información sobre las políticas, los procedimientos y las herramientas de formación en materia de gestión de los recursos humanos de la OMS, que se conoce como el «Manual virtual de recursos humanos».

INTERVENCIÓN DEL CONSEJO EJECUTIVO

16. Se pide al Consejo Ejecutivo que tome nota del presente informe.

= = =

¹ Documento EB122/24, párrs. 48 y 49.