Organización Mundial de la Salud

CONSEJO EJECUTIVO
126.ª reunión
Punto 8.4 del orden del día provisional

EB126/33
10 de diciembre de 2009

Recursos humanos: informe anual

Informe de la Secretaría

1. En este documento se ofrece información sobre las prioridades definidas y las actividades realizadas en el curso de 2009 en materia de gestión de los recursos humanos. Además, se publica por separado una descripción de las características del personal de la Secretaría.[1] En 2009, en la Sede, se nombró un nuevo Director de Gestión de los Recursos Humanos y se integraron los Servicios Médicos y de Salud en el departamento ya existente, que tiene por cometido aplicar, en estrecha colaboración con los equipos encargados de recursos humanos de las oficinas regionales, una estrategia integrada en la materia que responda a todas las necesidades de la Organización a escala mundial.

GESTIÓN DE TALENTOS

2. En el informe anual sobre recursos humanos que se presentó al Consejo Ejecutivo en su 124.ª reunión se prometía un análisis detallado de los resultados de la encuesta mundial del personal sobre contratación y retención en el régimen común de las Naciones Unidas,[2] que llevó a cabo en 2007 la Comisión de Administración Pública Internacional y a la que respondieron funcionarios de todos los niveles. Las conclusiones relativas a la OMS fueron bastante similares a las concernientes a otros organismos del sistema de las Naciones Unidas. De ellas se desprende que la perspectiva de trabajar para la OMS seduce a los funcionarios, porque suscriben sin reservas los fines y objetivos de la Organización y porque ésta goza de una reputación que, unida a la oportunidad de «servir a una buena causa», les resulta atractiva. La posibilidad de aprovechar las aptitudes y competencias de cada cual fue otro de los aspectos que los funcionarios consideraron muy importantes. El personal se refirió a estos factores como motivación para permanecer en la OMS. El salario y otros aspectos económicos del empleo se juzgaban, hasta cierto punto, menos importantes. Está claro que ello plantea a la Organización el reto de lograr que los funcionarios puedan crecer en su trabajo y extraer el máximo provecho de sus aptitudes. Al desglosar la información por edades resulta palmaria la necesidad de centrarse en particular en los funcionarios que están al comienzo o a la mitad de su carrera, pues éstos albergan expectativas especialmente grandes en cuanto a oportunidades de formación, aprendizaje y crecimiento profesional en general. Las perspectivas de ascenso también revisten especial importancia para este grupo.

3. Las conclusiones de la encuesta avalan una labor centrada más específicamente en la gestión de talentos y en la manera de integrar este aspecto en las políticas y prácticas de la OMS. La gestión de talentos en la OMS abarca a todo el personal de la Organización y consiste en generar condiciones

[1] Documento EB126/33 Add.1.

[2] Documento EB124/30.

propicias para que los funcionarios consigan los resultados previstos, mantengan a largo plazo la excelencia en el trabajo y sepan adaptarse a los cambios. Se trata de tener a la persona adecuada en el puesto conveniente en el momento oportuno, y de que esta persona se sienta motivada gracias a una serie de incentivos, como el hecho de participar de una concepción, una misión y una serie de valores comunes o la existencia de sistemas de aprendizaje y de reconocimiento profesional vinculados al crecimiento y a las perspectivas de carrera.

4. Este fue uno de los principales temas que se trataron en sendas reuniones mundiales de responsables de recursos humanos celebradas en fechas recientes en Kuala Lumpur (diciembre de 2008) y Ginebra (octubre de 2009). Los participantes convinieron en que, dentro de la OMS, por «gestión de talentos» se entiende una estrategia integrada que ha de servir para hacer previsiones y atraer, contratar, desplegar, gestionar y retener al personal y también, en caso necesario, apartar a alguien del servicio. La gestión de talentos se guiará por el mandato internacional en materia de salud, las orientaciones estratégicas y las prioridades institucionales de la Organización. Su aplicación práctica se regirá por un sistema general de políticas y procedimientos de gestión de los recursos humanos coherentes en el plano interno y basados en la gobernanza y las buenas prácticas de la OMS, armonizadas con las del régimen común de las Naciones Unidas.

5. La gestión de talentos será un elemento central de la nueva estrategia de gestión de los recursos humanos que actualmente se está debatiendo en la OMS.

CENTROS DE EVALUACIÓN[1]

6. El Grupo Mundial de Políticas, integrado por la Directora General y los directores regionales, ha tomado la decisión de aplicar un nuevo procedimiento normalizado de evaluación a los procesos de selección, contratación y perfeccionamiento profesional de directores de las oficinas de la OMS en los países. Un total de 450 personas fueron seleccionadas como posibles candidatos a directores, utilizando para ello tres fuentes: respuestas al anuncio de vacantes distribuido internamente; listas regionales preliminares de posibles candidatos; y directores en activo cuya fecha de jubilación sea posterior al 31 de diciembre de 2012. A continuación se puso en marcha un proceso de análisis para seleccionar las candidaturas que iban a participar en el proceso.

7. Entre julio y diciembre de 2009 están previstos 15 centros de evaluación, cada uno de los cuales servirá para evaluar a un máximo de 12 participantes y valorar si reúnen las competencias básicas que se han considerado esenciales para dirigir una oficina de la OMS en un país. El proceso conlleva una labor preparatoria en línea destinada a cumplimentar un cuestionario de descripción de carrera, que servirá de base para la entrevista de competencias, a lo que se agregan tres ejercicios: responder a un cuestionario de personalidad profesional y realizar dos pruebas de aptitud sobre competencias básicas, numéricas por un lado y verbales por el otro, pruebas que vendrán a complementar la entrevista y los ejercicios de simulación. Las pruebas en línea están disponibles en numerosos idiomas y el proceso de evaluación, que dura todo un día, discurre en español, francés o inglés. En el caso de los directores en activo, los resultados de la evaluación servirán a la Secretaría para ayudar a los participantes a extraer el máximo partido de sus puntos fuertes y a esforzarse por mejorar los aspectos en los que eventualmente flaqueen.

[1] Se denomina «centro de evaluación» a un proceso normalizado de evaluación del comportamiento que discurre en un solo lugar y se basa en un conjunto de procedimientos como simulaciones relacionadas con el puesto de trabajo, entrevistas y/o pruebas psicológicas.

8. Se insiste en que los resultados del centro de evaluación no son el único criterio para determinar la posición de una persona en la recién establecida lista mundial de directores de oficinas de la OMS en los países. Las recomendaciones finales sobre las personas incluidas en esa lista correrán a cargo de un grupo de examen que representa al personal directivo tanto de las oficinas regionales como de la Sede. La idea es que a partir de finales de 2009 se utilice la lista mundial para cubrir todos los puestos de directores de oficinas de la OMS en los países.

MOVILIDAD Y ROTACIÓN

9. Los cambios introducidos en el Estatuto de Personal, previa aprobación por parte de la 62.ª Asamblea Mundial de la Salud, han facilitado la movilidad del personal entre lugares de destino.[1] Entre el 1 de enero y el 30 de septiembre de 2009 hubo 184 de esos traslados geográficos. De mantenerse esa tendencia durante un periodo de 12 meses, alrededor del 10% del personal en activo habrá cambiado de lugar de destino en 2009. Aproximadamente un 50% de esos traslados resultaron de la aceptación de candidaturas presentadas para cubrir puestos vacantes previamente anunciados, mientras que el otro 50% correspondió a traslados horizontales sin que mediara anuncio alguno de vacante.

10. Disponer de un plan de movilidad atractivo y flexible es un requisito indispensable para anticipar la evolución de las necesidades institucionales y responder a ellas con rapidez. Las ventajas deben estar claras para el personal. El plan debe servir directamente los intereses de la Organización y a la vez resultar atractivo para funcionarios de todos los niveles. Un sistema mecánico que promoviera el movimiento sin más razón que el propio movimiento no resultaría adecuado. Se alentarán vivamente los traslados horizontales.

RACIONALIZACIÓN DE LA CONTRATACIÓN

11. Para conferir mayor eficacia y coherencia a los procesos de selección, ahora existe un nuevo equipo dentro del departamento de gestión de los recursos humanos y en la Sede se gestionan esos procesos de forma centralizada. La armonización de los métodos y los instrumentos utilizados está deparando nuevas mejoras. Se han racionalizado aún más los procedimientos para cubrir puestos de largo plazo y se han definido plazos para las diversas etapas del proceso de selección. Ello ha redundado en una notable disminución del tiempo necesario para que culmine un proceso de selección (esto es, el tiempo transcurrido entre la solicitud de anuncio de vacante y la conclusión del proceso). Por otra parte, se ha creado una base de datos común sobre los puestos que están por cubrir y se ha establecido un sistema de seguimiento de los procesos de selección, cuyos resultados se comunican semanalmente a los cargos directivos. Ello ha traído consigo un mayor grado de intercambio de información en la Sede y una mejor planificación de las actividades.

PROYECCIÓN EXTERNA

12. Se ha creado en la Secretaría un grupo de trabajo encargado de coordinar las iniciativas en curso para detectar nuevos viveros de talentos y acceder a ellos, privilegiando sobre todo a las mujeres y a los nacionales de países en desarrollo. Para lograrlo se ha establecido contacto con asociaciones profesionales relacionadas con la salud, instituciones académicas y sitios web especializados en empleo o

[1] Véase la resolución WHA62.7, anexo 3.

redes de contacto, y también con redes de ex alumnos vinculadas al mundo de la salud. Asimismo, se ha examinado documentación sobre contratación y se han estudiado buenas prácticas con las oficinas regionales, teniendo en cuenta las características específicas de cada lugar. Se ha realizado una encuesta sobre el nivel de satisfacción de los internautas que visitan la página de empleo de la OMS, que ahora se está rediseñando a tenor de los comentarios recibidos.

13. Hasta ahora la Secretaría no ha sido lo bastante dinámica a la hora de atraer candidaturas de personas cualificadas con alguna discapacidad. Para corregir este extremo se modificarán el modelo de anuncio de vacante y la información de referencia expuesta en el sitio web. Conviene asimismo introducir algunos cambios en el sistema de contratación en línea para facilitar la presentación de candidaturas. Se está prestando especial atención al modo en que se organizan y llevan a cabo los procesos de entrevista y selección para tener la certeza de que se dispensa un trato imparcial a los candidatos con discapacidad.

14. La red de recursos humanos para organismos del régimen común de las Naciones Unidas ha formulado una política para emplear a personas discapacitadas. El Grupo de Trabajo Especial de la OMS sobre Discapacidad respalda los elementos básicos de dicha política, que la Organización ha incorporado a sus propios programas de integración y gestión de la diversidad. Esos elementos son los siguientes:

- protección de los derechos de las personas con discapacidad;[1]
- no discriminación de persona alguna por motivos de discapacidad;
- medidas adaptativas razonables para eliminar obstáculos a la contratación y la continuidad en el empleo;[2]
- confidencialidad de la información relativa a la discapacidad o el estado de salud de un miembro del personal;[3]
- sensibilización para tener la seguridad de que el personal entienda perfectamente los derechos de las personas con discapacidad;[4]
- colaboración entre organismos, en particular intercambio de conocimientos y buenas prácticas;
- formulación de la política al respecto y exámenes periódicos en los que participen personas con discapacidad.

15. Cada año hacen prácticas en la OMS alrededor de 300 pasantes, que trabajan en programas técnicos o administrativos del ámbito temático que elijan y van descubriendo así cuál es la función de una organización internacional. Se trata de un excelente vivero de talentos de cara al futuro. Teniendo en

[1] Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, artículo 27.1(*b*).

[2] Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, artículo 27.1(*a*).

[3] Política de la OIT sobre el empleo de personas con discapacidades, 2005. Circular n.º 655, Serie 6, párr. 18.

[4] Véase la resolución 61/106 de la Asamblea General de las Naciones Unidas de 24 de enero de 2007, párr. 6; resolución 62/170 de la Asamblea General de las Naciones Unidas de 18 de marzo de 2008, párr. 6; y Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, artículo 8.

cuenta esta oportunidad, a finales del verano se invitó a los pasantes a asistir a una presentación sobre «Cómo los funcionarios empezaron a trabajar en la OMS», iniciativa que se inscribe en la voluntad de la OMS de llegar a ser uno de los «empleadores preferidos».

16. Entre el 1 de enero y el 30 de septiembre de 2009 fueron contratados 10 funcionarios subalternos de la categoría profesional (seis mujeres y cuatro hombres). Tres de esos contratos fueron patrocinados por el Gobierno de España, dos por Noruega y los restantes por Alemania, Dinamarca, Finlandia, Francia y Japón, a razón de uno por país. Está en curso la contratación de otras dos funcionarias subalternas de sendos países en desarrollo, patrocinada por España. En septiembre de 2009 se celebró en Ginebra un taller interinstitucional sobre las perspectivas de carrera del personal subalterno de la categoría profesional, que tenía por objeto ayudar a esos funcionarios a planificar su futuro profesional.

17. Durante el periodo considerado hubo 21 nombramientos directos: nueve de grado P.5, 11 de grado P.4 y uno de grado P.3. En todos los casos se trataba de traslados temporales a la OMS de funcionarios de Estados Miembros (entre ellos siete países subrepresentados).

LABOR DE LOS SERVICIOS MÉDICOS Y DE SALUD Y BIENESTAR DEL PERSONAL

18. La OMS tiene el compromiso de velar por la seguridad y la salud en el trabajo, factor que es uno de los más importantes para el bienestar y la productividad del personal. El objetivo estriba en lograr que todas las actividades se lleven a cabo de manera segura, reduciendo al mínimo los riesgos operativos y fomentando una buena salud. La función de los Servicios Médicos y de Salud consiste en promover y mantener la salud física y mental de los funcionarios, teniendo en cuenta su situación médica y su entorno laboral, de manera que estén en condiciones de llevar a cabo su cometido. Se trata de apoyar continuamente y del mejor modo posible las operaciones de la OMS en todo el mundo y de responder a situaciones de emergencia, procediendo para ello a: supervisar una red de salud formada por el personal médico en las regiones; poner en marcha una base de datos médicos mundial con fines de vigilancia sanitaria; y establecer una estrecha coordinación con los servicios homólogos de otros organismos de las Naciones Unidas a fin de armonizar políticas y procedimientos.

19. Se sigue aplicando la política ampliada de la OMS en relación con el VIH/Sida en el lugar de trabajo, denominada «WHO LIVES». Concretamente, se organizaron sesiones de formación sobre el tema dirigidas a todo el personal y concebidas para reforzar las competencias de los funcionarios en la materia, siguiendo la práctica óptima del régimen común de las Naciones Unidas. Asimismo, se empezó a trabajar en la elaboración de un primer borrador del Manual de «WHO LIVES» para directivos con el objetivo de secundar la aplicación de dicha política. Además, se definieron una política y una serie de procedimientos de recursos humanos que para abarcan la preparación para la pandemia de gripe, atendiendo a los principios de referencia definidos por la Red de Recursos Humanos de la Junta de Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación.

SISTEMA MUNDIAL DE GESTIÓN Y CENTRO MUNDIAL DE SERVICIOS

20. En el curso del último año la labor se ha centrado en perfeccionar las prestaciones relativas a los recursos humanos del Sistema Mundial de Gestión, con el fin de estabilizar el sistema de cara a su futura aplicación en las regiones. Se ha otorgado especial prioridad a los derechos del personal, y en este sentido se ha hecho lo posible por reforzar la integridad de los datos y por mejorar las funciones

manejadas por los propios empleados y los informes para el usuario. En lo concerniente a la introducción de datos, se fue resolviendo el atraso existente en cuanto a los datos personales relacionados con numerosos contratos de plazo fijo en la Región de África, lo que hace más fácil integrar esos contratos en el sistema central de nóminas, en lugar de gestionarlos con mecanismos locales.

INTERVENCIÓN DEL CONSEJO EJECUTIVO

21. Se invita al Consejo a tomar nota del presente informe.

= = =