

## **Recursos humanos: informe anual**

### **Séptimo informe del Comité de Programa, Presupuesto y Administración del Consejo Ejecutivo a la 65.ª Asamblea Mundial de la Salud**

1. El Comité de Programa, Presupuesto y Administración del Consejo Ejecutivo celebró su decimosexta reunión en Ginebra, del 16 al 18 de mayo de 2012, bajo la presidencia del Dr. M. O. A. Saíde (Mozambique).<sup>1</sup>
2. El Comité expresó su preocupación por no haber recibido el documento hasta la víspera de la apertura de la reunión. En consecuencia, los miembros no habían tenido ocasión de examinar plenamente su contenido. Por el contrario, se acogía con beneplácito el formato ampliado. La nueva sección sobre los contratos que no entrañan condición de funcionario, proporcionada en respuesta a la solicitud del Consejo Ejecutivo en su 130.ª reunión y responsable de parte del retraso en la ultimación del documento, ofrecería una línea de referencia para el análisis de las tendencias en el futuro.
3. El Comité destacó la importancia de la gestión estratégica y operacional de los recursos humanos. Los miembros recomendaron que la OMS reforzara los esfuerzos que despliega al respecto, en particular en relación con una planificación más sistemática de la sucesión en los cargos. Se observó que el aumento de las jubilaciones previsto en los próximos 10 años ofrecía una importante oportunidad a la Organización. Había que hacer todo lo posible para seguir contratando a un personal altamente cualificado. Un miembro del Comité señaló que solamente el 0,7% de los puestos de la categoría profesional y categorías superiores exigían una especialización en enfermería. La diversidad, la sobre-representación y la subrepresentación, tanto en el equilibrio entre los sexos como en el geográfico, se consideraban de elevada prioridad para la OMS en la contratación y el despliegue del personal. El Comité pidió que mejorara la diversidad geográfica en la Sede. Asimismo, destacó que la Organización debía redoblar los esfuerzos para contratar mujeres, en especial en el grado P.5 y superior, donde los progresos realizados habían sido relativamente lentos hasta la fecha. Los logros en materia de paridad de género diferían significativamente entre las oficinas principales de la OMS. En respuesta a esa inquietud, los directores regionales para las Américas, para Europa y para el Mediterráneo Oriental expresaron su compromiso personal de lograr la paridad de género en sus regiones.
4. El Comité destacó que los recursos humanos debían ocupar el centro de todos los aspectos del programa de reforma dentro de la OMS. En respuesta a las preguntas formuladas, se aclaró que la OMS había empezado a revisar las políticas de contratación, incluidos los mecanismos para la reasignación y la separación del personal. Se preveía la formulación de propuestas al Consejo Ejecutivo en 2013, después de una amplia consulta interna.

---

<sup>1</sup> La lista de participantes figura en el documento A65/44, anexo.

5. El Comité mostró su aprecio por las innovaciones introducidas en relación con los datos referentes a los componentes del personal sin condición de funcionario. Ello facilitaba una mejor comprensión de la función que desempeña ese grupo en particular. Se examinaron las diferencias regionales en la utilización de los tipos de contratos y los Directores Regionales proporcionaron aclaraciones. A ese respecto, y con carácter más general, el Comité observó las dificultades que entrañaba la integración de los datos procedentes de la Región de las Américas.

6. Los miembros del Comité declararon que la Organización tiene que seguir mejorando el apoyo que presta al personal en el perfeccionamiento de sus aptitudes y competencias. El Comité tomó nota de que la Organización seguía explorando las nuevas tecnologías e instrumentos para proporcionar una formación orientada a los destinatarios. Se tomó nota con reconocimiento de la iniciativa de ciberaprendizaje.

7. El Comité subrayó la importancia de la movilidad como instrumento para crear capacidad y asegurar el intercambio de conocimiento a través de la Organización. La movilidad, si bien no era neutra en términos de costo, prestaba apoyo al fortalecimiento de la ejecución programática y al perfeccionamiento de la competencia profesional.

8. El Comité pidió que en informes futuros la Secretaría desglose la información sobre los contratos de largo plazo, para distinguir los nombramientos de plazo fijo de los nombramientos continuos. Un Estado Miembro pidió que en el futuro se proporcionara información sobre los criterios de conversión de los nombramientos de plazo fijo en nombramientos continuos.

9. En sus deliberaciones, el Comité hizo hincapié en que la calidad, y no tanto la cantidad de personal, era el elemento crucial. A ese respecto, era necesario dotarse de un sistema robusto de manejo del desempeño. El Comité acogería con agrado información adicional sobre los logros en esa esfera durante los años venideros.

10. El Comité pidió aclaraciones sobre el hecho de que, pese a que la plantilla había disminuido, los costos generales de personal seguían suponiendo el 50% del total de los costos durante el último decenio. La Secretaría explicó que en gran parte ello se debía a la importante depreciación del dólar de los Estados Unidos, la moneda en que se llevan las cuentas en la OMS.

## **RECOMENDACIÓN A LA ASAMBLEA DE LA SALUD**

11. El Comité, en nombre del Consejo Ejecutivo, recomendó que la Asamblea de la Salud tomara nota del informe.

= = =