

Zeitschrift: Informe de actividad / Comité internacional de la Cruz Roja
Herausgeber: Comité internacional de la Cruz Roja
Band: - (1994)

Rubrik: Recursos humanos

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 29.01.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

RECURSOS HUMANOS

Aunque no faltan quienes deseen unirse al CICR y trabajar sobre el terreno y en la sede, no es fácil encontrar personas cuyas calificaciones, experiencia y personalidad correspondan con los requisitos de la Institución. El Departamento de Recursos Humanos recluta a personal para cada faceta de actividad del CICR, desde médicos hasta conductores, agrónomos y contables.

Como parte de la nueva política de personal adoptada en 1993¹, el Departamento de Recursos Humanos introdujo un sistema de evaluación para promover el diálogo entre el personal y sus superiores, así como para evaluar las cualidades, el rendimiento y las aptitudes profesionales de cada miembro. El objetivo es asesorar al personal sobre la orientación que debería darse a su carrera profesional fundándose en factores como la competencia, el potencial, la flexibilidad, la disponibilidad y, por supuesto, los requisitos del CICR. En el segundo semestre del año, se estableció, con la ayuda de asesores externos, un centro de evaluación para todos los nuevos y futuros miembros de la administración.

Para responder a la presión y a la violencia cada vez mayores que han de afrontar los empleados del CICR sobre el terreno, se constituyó, en la sede, un equipo especial de consulta psicológica destinado a las personas que regresan de países donde las condiciones son particularmente angustiantes, a fin de ayudarlas a superar el impacto de acontecimientos traumatizantes. A pesar de que ese apoyo se ha venido prestando tanto al personal del CICR como a los colaboradores de Sociedades Nacionales desde 1992, los recientes eventos han inducido a reforzarlo. El equipo está integrado por un psiquiatra y dos enfermeras, cuyo papel es asesorar y apoyar al personal sobre el terreno y a los encargados de sesiones de información para los delegados que regresan de misión. Se espera que todo el personal del CICR participe en el proceso de curación pasando el tiempo necesario con los amigos y los colegas que regresan del terreno. Por otra parte, el CICR ha tratado de hallar formas para ayudar a los empleados locales a vencer sus traumas.

En 1994, este tipo de asistencia fue necesaria principalmente para las personas que habían cumplido misiones en Ruanda, Angola y ex Yugoslavia. Si bien para la mayoría de los delegados fueron suficientes las sesiones de información individuales o en grupos pequeños efectuadas lo más pronto posible después de los acontecimientos, las demás necesitaron una ayuda psicológica de corto plazo. Afrontar el estrés forma parte actualmente de la formación inicial de un delegado y los jefes de delegación reciben también una formación especial para saber cómo actuar con las personas que sufren tales

PLANTILLA PROMEDIO DEL CICR EN 1994:

- 785 expatriados;
- 5.288 empleados locales con contrato del CICR;
- 193 colaboradores de Sociedades Nacionales sobre el terreno;
- 640 colaboradores en la sede.

¹ Véase *Informe de Actividad* del CICR, 1993.

tensiones. A finales del año, se estaba preparando, para los delegados que parten en misión, un folleto que les permitirá específicamente reconocer y hacer frente a las diferentes formas de estrés.

El CICR reclutó a 235 nuevos empleados, incluidos 216 para el terreno (73 delegados, 19 administradores, 22 secretarías, 15 intérpretes, 8 médicos, 20 especialistas en paramedicina y 59 técnicos). La Institución siguió impartiendo formación para futuros delegados y personal establecido en ámbitos como seguridad durante las operaciones sobre el terreno, radio-transmisión, gestión de personal e idiomas. El nuevo entorno informático introducido en los últimos meses de 1994 requirió la organización de cursos intensivos para todo el personal de la sede; el proceso se completará solamente en el primer trimestre de 1995².

Como parte de su contribución a las operaciones del CICR, las Sociedades Nacionales de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja ofrecen los servicios de personal especializado en actividades médicas y administrativas, saneamiento, logística, información y difusión. Estas personas reciben una formación especial durante sesiones organizadas por la respectiva Sociedad Nacional, con la dinámica participación del CICR en las presentaciones y ejercicios de simulación. En 1994, 25 Sociedades Nacionales pusieron a disposición 541 personas; la mayoría de ellas trabajó con contrato fijo, mientras que las demás efectuaron misiones *ad hoc* para hacer frente a necesidades urgentes imprevistas. Durante el año, esto representó un promedio de 193 puestos. Por primera vez, como parte del proceso de abrir puestos de personal del CICR sobre el terreno a otras nacionalidades, se nombró a un ciudadano no suizo como jefe de una delegación.

PERSONAL DE SOCIEDADES NACIONALES PUESTO A DISPOSICIÓN PARA LAS OPERACIONES DEL CICR (POR PAÍS)

| | | | |
|-----------------------|----|---------------------|-----|
| Alemania | 42 | Japón | 16 |
| Australia | 32 | Malaui | 1 |
| Austria | 4 | Noruega | 21 |
| Bélgica | 10 | Nueva Zelanda | 16 |
| Canadá | 43 | Países Bajos | 39 |
| República Checa | 1 | Polonia | 3 |
| Dinamarca | 43 | Portugal | 4 |
| Estados Unidos | 8 | Reino Unido | 87 |
| Finlandia | 36 | Sudáfrica | 1 |
| Francia | 32 | Suecia | 34 |
| Irlanda | 27 | Suiza | 16 |
| Islandia | 17 | Tailandia | 3 |
| Italia | 5 | Total | 541 |

Nota: estas cifras corresponden al número de personas y no al número de puestos de trabajo.

² Véase *Finanzas, Administración, Servicios de Información y Servicios Generales*.

Evolución del número de colaboradores 1985-1994

