Organización Mundial de la Salud

69.ª ASAMBLEA MUNDIAL DE LA SALUD
Punto 22.1 del orden del día provisional

A69/52
29 de abril de 2016

Recursos humanos: informe anual

Informe de la Secretaría

1. En el presente informe se ofrece una actualización acerca de varias políticas en materia de recursos humanos tales como la política de movilidad geográfica y cuestiones relativas al régimen común del sistema de las Naciones Unidas. Además, se analizan algunas tendencias de la fuerza de trabajo de la OMS. Los datos relativos a la fuerza de trabajo entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2015 se pueden consultar en el sitio web de la OMS.[1] En documentos separados figuran un informe sobre la cuestión de la gestión de los recursos humanos en el contexto de la respuesta a las emergencias, y la intervención del representante de las asociaciones del personal de la OMS.[2]

INFORMACIÓN ACTUALIZADA SOBRE LA POLÍTICA DE MOVILIDAD GEOGRÁFICA

2. La política de movilidad geográfica fue promulgada por la Directora General en enero de 2016. Se aplica a todos los funcionarios de la OMS de las categorías profesional y superior, excepto los destinados en alianzas albergadas por la OMS. La movilidad geográfica se está introduciendo de forma gradual, empezando por una fase voluntaria trienal, de 2016 a 2018. Su aplicación será evaluada anualmente, y las enseñanzas extraídas de la fase voluntaria informarán a la Organización sobre el modo de aplicar la política eficazmente de forma obligatoria, y la política y los procesos se ajustarán en consecuencia. A partir del 1 de enero de 2019 y a reserva de las medidas de transición y las posibles exenciones, aquellos funcionarios que hayan superado la duración estándar de la asignación en su lugar de destino deberán trasladarse.

3. Todas las oficinas principales han ofrecido puestos, que se han recopilado en la primera lista de movilidad de puestos internacionales, publicada en enero de 2016. Se invitó a los funcionarios de la OMS con nombramientos de plazo fijo o continuo a que, de forma voluntaria, se presentaran como candidatos a un máximo de tres puestos de su mismo grado en lugares de destino distintos del actual. El número de puestos que figuraban en la lista y el número de candidatos en toda la Organización fueron suficientes para poner a prueba el proceso y extraer enseñanzas. Tras una evaluación técnica de las candidaturas por las redes de categorías, el Comité de Movilidad Mundial, integrado por representantes del personal directivo superior de las regiones y la Sede y por representantes del personal de las oficinas principales, se reunió en marzo para hacer recomendaciones de colocación. Después de consultar a los directores regionales, la Directora General decidió sobre las colocaciones. Todas las partes interesadas consideraron que el primer ejercicio de movilidad había tenido éxito por diversos motivos:

[1] Véase el documento titulado «Human resources: update, Workforce data, as at 31 December 2015», en http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en/ (consultado el 7 de abril de 2016).

[2] Véanse los documentos A69/30 y EB139/INF./1.

la evaluación de las candidaturas fue muy exhaustiva y en ella participaron las unidades técnicas, el personal directivo superior y representantes del personal de toda la Organización; fue la primera vez que se cubrieron simultánea y colectivamente varios puestos internacionales de la categoría profesional situados en diferentes oficinas principales, y ello dio lugar a un número superior al habitual de traslados de una oficina principal a otra.

4. Uno de los objetivos del plan de movilidad gestionado es mejorar el intercambio de conocimientos y la rotación entre las distintas regiones y entre la Sede y las regiones. Según los datos disponibles, si bien cada año se registra un importante número de traslados de funcionarios de categoría profesional con contratación internacional (182 en 2015, lo que supone un aumento con respecto a 2014, cuando la cifra fue de 146), en su mayoría se producen dentro de la misma oficina principal (56% en 2015) (véanse los datos sobre la fuerza de trabajo, cuadros 13 y 14).[1] De hecho, los datos correspondientes a 2015 muestran que el 50% del total de puestos de las categorías profesional y superior se encuentran en la Sede, pero solo el 2,4% del personal de la categoría profesional con contratación internacional de la Sede se trasladó a un lugar de destino diferente durante ese año (véanse los datos sobre la fuerza de trabajo, cuadro 14).[1] Utilizando los puntos de partida actuales, una de las metas relativas a los recursos humanos en el presupuesto por programas 2016-2017 es la duplicación de la proporción de personal de las categorías profesional y superior con contratación internacional que cambia de lugar de destino (en 2015, el 4% del personal de las categorías profesional y superior con contratación internacional cambió de región, y la meta para 2016-2017 es llegar al 8%). Cabe mencionar que, aunque la OPS no forma parte del plan de movilidad,[2] son frecuentes los traslados entre ambas organizaciones de personal de la categoría profesional con contratación internacional. Por ejemplo, en 2015 se trasladaron siete funcionarios de la OPS a la OMS, y uno de la OMS a la OPS. Además, la OPS tiene condición de observador en el Comité de Movilidad Mundial.

5. Las enseñanzas extraídas del primer ejercicio de movilidad ya han llevado a las redes de categorías, al Comité de Movilidad Mundial y a los representantes del personal a hacer recomendaciones sobre las mejoras del proceso que se podrían poner en práctica en el próximo ejercicio de movilidad, previsto para el segundo semestre de 2016 o principios de 2017. Además, como la política de movilidad geográfica es una política institucional, estará sujeta a una evaluación institucional por la Secretaría. La Secretaría seguirá proporcionando regularmente a los Estados Miembros información actualizada sobre la política de movilidad geográfica.

GÉNERO Y DIVERSIDAD

6. Globalmente, de los funcionarios de la OMS con nombramientos de larga duración en cualquiera de las categorías de personal, el 53,1% son del sexo masculino y el 46,9% del sexo femenino. El número de mujeres en las categorías profesional y superior ha aumentado de forma constante en los últimos 10 años, pasando de 571 en 2005 a 854 a fecha de 31 de diciembre de 2015. Esta última cifra representa el 41,8% de los 2045 funcionarios de las categorías profesional y superior con nombramientos de larga duración (véanse los datos sobre la fuerza de trabajo, cuadro 2).[1] Pese a la tendencia global positiva, esto representa tan solo un incremento muy modesto con respecto al 41,7% que había a fecha de 31 de diciembre de 2014, y muestra que se precisan más esfuerzos en ese ámbito. El compromiso de la Organización con la mejora del equilibrio entre el número de hombres y mujeres y la representación geográfica queda plasmado en los indicadores relacionados con los recursos humanos

[1] Véase el documento titulado «Human resources: update, Workforce data, as at 31 December 2015», en http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en/ (consultado el 7 de abril de 2016).

[2] Véase el documento EB136/INF./9.

que se recogen en el Presupuesto por programas 2016-2017, en el que se ha establecido como meta para el final del bienio que la razón hombres-mujeres en las categorías profesional y superior sea de 55:45.

7. La OMS ya ha tomado medidas para mejorar la paridad entre los sexos y la diversidad, sobre todo en los cargos superiores.[1] Si bien entre el personal directivo superior de la OMS hay equilibrio en cuanto al número de hombres y mujeres, los datos muestran que es necesario mejorar con respecto a otros puestos superiores: un 34% de los titulares de puestos de grado P5 a D2 y un 31% de los jefes de las oficinas de la OMS en los países son mujeres (datos al 31 de diciembre de 2015). En 2015 se estableció en la Sede un grupo de estudios sobre la equidad de género con representación del personal; el grupo presentó a la Directora General una lista de enfoques estratégicos destinados a reducir para 2016-2017 las diferencias entre sexos en la plantilla, cuya aplicación se está discutiendo. Ya se observan algunas tendencias prometedoras: por ejemplo, el porcentaje de candidaturas de mujeres para puestos de larga duración en las categorías profesional y superior está aumentando de forma constante: del 33,2% en 2013 al 37,4% en 2015 (véanse los datos sobre la fuerza de trabajo, cuadro 10).[2] Además, aunque el 37,4% de las candidaturas (internas y externas) recibidas correspondieron a mujeres, el 41,8% de los candidatos externos contratados en 2015 para puestos de larga duración en las categorías profesional y superior fueron mujeres.

8. Un total del 33% de los Estados Miembros no están representados o están subrepresentados en la categoría de funcionarios profesionales de contratación internacional (en la que los puestos se contabilizan a efectos de la representación geográfica). El objetivo del presupuesto por programas 2016-2017 es reducir esa cifra al 28%. Al 31 de diciembre de 2015, el 16% de los funcionarios de la categoría profesional con contratación internacional procedían de países subrepresentados (véanse los datos sobre la fuerza de trabajo, cuadros 4a-f).[2] El objetivo es aumentar la contratación de candidatos procedentes de países no representados o subrepresentados (categoría A), lo cual dará lugar a un aumento en el porcentaje de personal de países de las categorías B1 y B2 (dentro de su rango).

FUERZA DE TRABAJO DE LA OMS Y GASTOS DE PERSONAL

9. Al 31 de diciembre de 2015, la OMS tenía un total de 7632 funcionarios, de los cuales 6237 tenían contratos de larga duración y 1395 contratos de corta duración (véanse los datos sobre la fuerza de trabajo, cuadro 1).[2] De los funcionarios con contratos de larga duración, 2045 (32,8%) pertenecían a las categorías profesional y superior; 949 (15,2%) eran funcionarios nacionales de la categoría profesional; y 3243 (52%) pertenecían a la categoría de servicios generales. El número de funcionarios con contratos de larga duración ha aumentado (+23 funcionarios) con respecto al número indicado en el perfil de la dotación de personal al 31 de diciembre de 2014. La cifra de 1395 funcionarios con contratos temporales al 31 de diciembre de 2015 representa un aumento de 319 funcionarios (+29,6%) con respecto a la cifra indicada en el perfil de la dotación de personal al 31 de diciembre de 2014. Los funcionarios con contratos temporales constituyen el 18,3% del total de la fuerza de trabajo. Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2015, los gastos de personal y otros gastos conexos ascendieron a US$ 920,2 millones, lo que representa el 34% del gasto total de la Organización, que fue de US$ 2746,6 millones.

[1] Véase el documento EB138/51, párr. 14.

[2] Véase el documento titulado «Human resources: update, Workforce data, as at 31 December 2015», en http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en/ (consultado el 7 de abril de 2016).

10. Se están examinando los contratos de personal sin condición de funcionario (acuerdos para la realización de trabajos, contratos de consultores y acuerdos de servicios especiales) con el fin de velar por que tales contratos se realicen de forma adecuada y armonizada en toda la Organización. También se está estudiando la contratación de otro tipo de personal sin condición de funcionario: un acuerdo general entre la OMS y la secretaría de Voluntarios de las Naciones Unidas, por ejemplo, garantizaría que la captación y utilización de voluntarios estuvieran armonizadas en toda la Organización. Al 31 de diciembre de 2015, los contratos de personal sin condición de funcionario, en su equivalente a tiempo completo, alcanzaban las siguientes cifras: 998 acuerdos para la realización de trabajos, 383 consultores y 3585 acuerdos de servicios especiales. Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2015, los gastos por servicios contractuales prestados por personal sin condición de funcionario ascendieron a casi US$ 218,7 millones, es decir, el 8% del gasto total de la Organización. El personal sin condición de funcionario representó el 39,4% de la fuerza de trabajo total de la OMS en 2015.

PREPARACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN 70/244 DE LA ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS

11. Hubo dos puntos en el orden del día del 70.º periodo de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas que afectan a la gestión de los recursos humanos en la OMS: uno relacionado con el examen por la Comisión de Administración Pública Internacional del conjunto integral de la remuneración para el personal de las categorías profesional y superior, y el otro con la fecha de aplicación para aumentar a los 65 años la edad obligatoria de separación del servicio de los funcionarios contratados antes del 1 de enero de 2014.[1] El 23 de diciembre de 2015 la Asamblea General examinó las recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional y adoptó la resolución 70/244.[2]

12. Dado que está ligada al régimen común de las Naciones Unidas, la OMS está haciendo los preparativos necesarios para aplicar la resolución 70/244. Con respecto a los diferentes elementos que forman parte de la remuneración del personal de la categoría profesional con contratación internacional, se está realizando una labor exhaustiva para reconfigurar el Sistema Mundial de Gestión, de modo que refleje los nuevos cálculos de los devengos. Al mismo tiempo, se está realizando una labor considerable de modificación del Reglamento de Personal y de otras instrucciones administrativas para armonizar el marco de reglamentación de la OMS con las recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional y la resolución 70/244. Las modificaciones necesarias del Reglamento de Personal que se proponen serán presentadas al Consejo Ejecutivo en su reunión de enero de 2017, con miras a su entrada en vigor con efecto a partir del 1 de enero de ese año. Los pormenores de las repercusiones normativas, sistémicas y financieras de las modificaciones propuestas se proporcionarán en el momento de la presentación de estas al Consejo Ejecutivo.

13. En la resolución 70/244, la Asamblea General decidió que la edad obligatoria de separación del servicio de los funcionarios contratados antes del 1 de enero de 2014 debería aumentarse a los 65 años en las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas, como más tarde el 1 de enero de 2018, «teniendo en cuenta los derechos adquiridos de los funcionarios». La modificación necesaria del Reglamento de Personal que se propone será presentada al Consejo Ejecutivo en su reunión de enero de 2017, con miras a su entrada en vigor con efecto a partir del 1 de enero de 2018.

[1] Véase el documento A69/53.

[2] Disponible en http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/244, consultado el 7 de abril de 2016.

14. La Secretaría destacará las repercusiones de ese cambio con respecto al género y la diversidad, la planificación de la sucesión y el presupuesto. La información sobre la distribución de la fuerza de trabajo por edades y las previsiones de jubilación con la actual edad obligatoria de separación del servicio ya está disponible (véanse los datos sobre la fuerza de trabajo, cuadros 7 y 8).[1] A la luz de esas previsiones, la OMS ha señalado a la Comisión de Administración Pública Internacional que, en el contexto del programa de reforma que ha emprendido la Organización y que remodelará su fuerza de trabajo altamente especializada, el abandono natural del personal se consideraba una oportunidad para mejorar la armonización de la estructura de la plantilla de la OMS con las nuevas prioridades de la Organización, en particular con respecto a la respuesta a las emergencias y en el ámbito de los países, así como para mejorar el equilibrio entre ambos sexos y la representación geográfica. Por ejemplo, poniendo la mirada en el presupuesto por programas para 2018-2019, en 2018 se jubilarán 193 funcionarios y en 2019 otros 189, lo cual representa el 6,1% del número total de funcionarios. De ellos, el 52% en 2018 y el 41% en 2019 pertenecen a las categorías profesional y superior. De los funcionarios de estas categorías que se retirarán en 2018 y 2019, el 64% y el 69%, respectivamente, son del sexo masculino.

15. La aplicación de la resolución 70/244 repercutirá en la planificación de la sucesión. De hecho, entre los derechos adquiridos que hay que tener en cuenta cuando la edad obligatoria de separación del servicio se eleve a 65 años se encuentra el derecho de los funcionarios a jubilarse a los 60 o 62 años con los mismos derechos de pensión estipulados en las actuales reglas de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, que no se han modificado. En consecuencia, a no ser que los funcionarios notifiquen a la Organización con un año de antelación su decisión de jubilarse, la Organización dejará de poder prever la jubilación de su fuerza de trabajo y ajustar su estructura de personal como corresponda. Además, el cambio tendrá repercusiones presupuestarias: entre los funcionarios que tendrían que retirarse si no se hubiera modificado la edad obligatoria de separación del servicio, un 34% en 2018 y un 41% en 2019 habrán alcanzado el escalón máximo dentro de su grado. Al permitirles que se queden hasta 3 años más, sus salarios seguirán siendo superiores a los que se hubieran pagado a sus remplazantes, que generalmente ocuparían escalones inferiores. Se aportará información más detallada sobre las repercusiones de este cambio que afecta a la totalidad del régimen común de las Naciones Unidas cuando se presenten al Consejo Ejecutivo las modificaciones propuestas al Reglamento de Personal.

SISTEMA DE JUSTICIA INTERNO

16. En 2016, como parte de la reforma de la gestión de la OMS, se pondrá en marcha un nuevo sistema de justicia interno, tal como se informó al Consejo Ejecutivo en enero de 2016.[2] Para garantizar que el nuevo sistema sea más eficaz y más ágil, y por consiguiente más justo, que los mecanismos existentes para resolver conflictos laborales, será necesario un aumento significativo de los recursos de personal. El aumento del número de puestos en Ginebra tendría para la OMS importantes repercusiones financieras que no podrían ajustarse al Presupuesto por programas 2016-2017. En enero de 2016, el Comité de Programa, Presupuesto y Administración del Consejo Ejecutivo y el propio Consejo Ejecutivo discutieron las modificaciones del Reglamento de Personal necesarias para aplicar el nuevo sistema de justicia interno y, con respecto a las repercusiones financieras, tomaron nota de que la Secretaría estaba explorando formas de establecer y gestionar las nuevas funciones de justicia interna en toda la Organización de un modo más costoeficiente a fin de reducir los actuales costos del sistema y evitar repercusiones financieras negativas para el presupuesto por programas 2016-2017 aprobado.

[1] Véase el documento titulado «Human resources: update, Workforce data, as at 31 December 2015», en http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en/ (consultado el 7 de abril de 2016).

[2] Véanse los documentos EB138/54 y EB138/54 Add.1.

PROGRAMA DE PASANTÍAS

17. La OMS ofrece oportunidades de pasantía a los estudiantes y a los exestudiantes en los primeros seis meses siguientes a la obtención del título. Las pasantías no son remuneradas: su objetivo es complementar la formación de los estudiantes con una experiencia profesional concreta en un entorno internacional. En 2015 la OMS ofreció oportunidades de pasantía a 855 estudiantes: 15 en la Oficina Regional para África, 15 en la Oficina Regional para Asia Sudoriental, 125 en la Oficina Regional para Europa, 44 en la Oficina Regional para el Mediterráneo Oriental, 91 en la Oficina Regional para el Pacífico Occidental y 565 en la Sede. En el conjunto de las oficinas hubo pasantes de 82 Estados Miembros (véanse los datos sobre la fuerza de trabajo, cuadros 15 y 16).[1] Las mujeres representaron el 75% de la población global de pasantes, y los pasantes de países en desarrollo, el 20%. De la totalidad de los pasantes, el 10,8% estuvo en oficinas en los países, el 23,1% en oficinas regionales, y el 66,1% en la Sede.

18. A fin de mejorar la diversidad en el programa de pasantías de la OMS y de conformidad con los debates que tuvieron lugar en las reuniones del Comité de Programa, Presupuesto y Administración y del Consejo Ejecutivo de enero de 2016,[2] la OMS está haciendo esfuerzos activos para promocionar las oportunidades de pasantía en todos los niveles de la Organización y remitir a los futuros pasantes a las listas de becas disponibles para las pasantías en organismos internacionales.

INTERVENCIÓN DE LA ASAMBLEA DE LA SALUD

19. Se invita a la Asamblea de la Salud a que tome nota del presente informe.

= = =

[1] Véase el documento titulado «Human resources: update, Workforce data, as at 31 December 2015», en http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en/ (consultado el 7 de abril de 2016).

[2] Véase el documento EBPBAC23/2.