Organización Mundial de la Salud

77.ª ASAMBLEA MUNDIAL DE LA SALUD
Punto 23.1 del orden del día provisional

A77/25
3 de mayo de 2024

Recursos humanos: informe anual

Informe del Director General

INTRODUCCIÓN

1. Además de los datos sobre el personal de la OMS al 31 de diciembre de 2023 publicados en el sitio web de la OMS,[1] en el presente informe se ofrece una actualización a fecha de diciembre de 2023 de las tendencias en esta esfera y en actividades conexas en relación con los tres pilares de la estrategia de recursos humanos de la OMS: atraer a profesionales competentes, retenerlos y ofrecerles un entorno de trabajo propicio. Las principales iniciativas estratégicas en materia de recursos humanos son una parte esencial de la agenda de transformación de la OMS.

TENDENCIAS OBSERVADAS EN LA ESFERA DEL PERSONAL

2. Al 31 de diciembre de 2023, el número total de funcionarios de la OMS ascendía a 9419 (véanse la figura 1 de este informe y el cuadro 1 de datos sobre el personal), una cifra que supone un aumento del 4,9% con respecto a la cifra total contabilizada al 31 de diciembre de 2022, que era de 8983 funcionarios.[2] El porcentaje del total de funcionarios que trabaja en cada uno de los tres niveles de la Organización cambió de la siguiente forma entre diciembre de 2022 y diciembre de 2023: el porcentaje de funcionarios que trabaja en la Sede disminuyó del 29,3% en diciembre de 2022 al 29,2% en diciembre de 2023; el porcentaje de personal empleado en los servicios compartidos mundiales se mantuvo estable en un 3,2% entre diciembre de 2022 y diciembre de 2023; el porcentaje de personal empleado en las oficinas regionales aumentó, y pasó del 23,7% en diciembre de 2022 al 23,8% en diciembre de 2023; y en las oficinas en los países el porcentaje aumentó del 43,2% en diciembre de 2022 al 43,8% en diciembre de 2023 (véase la figura 2). La proporción de miembros del personal con contratos de larga duración disminuyó del 77,6% en diciembre de 2022 al 77,1% en diciembre de 2023. El porcentaje de contratos de larga duración respecto del total de funcionarios que trabajan en las oficinas principales a diciembre de 2023 (y diciembre de 2022) era el siguiente: 71,1% (69,8%) en la Sede;[3] 98% (98,9%) en los servicios compartidos mundiales; 86,6% (87,3%) en la Región de África; 81,2% (80,7%) en la Región de Asia Sudoriental; 63,3% (67,4%) en la Región de Europa; 67,4% (68%) en la Región del Mediterráneo Oriental; y 92,9% (96,1%) en la Región del Pacífico Occidental.

---

[1] Disponible en https://www.who.int/publications/m/item/workforce-data (consultado el 3 de abril de 2024).

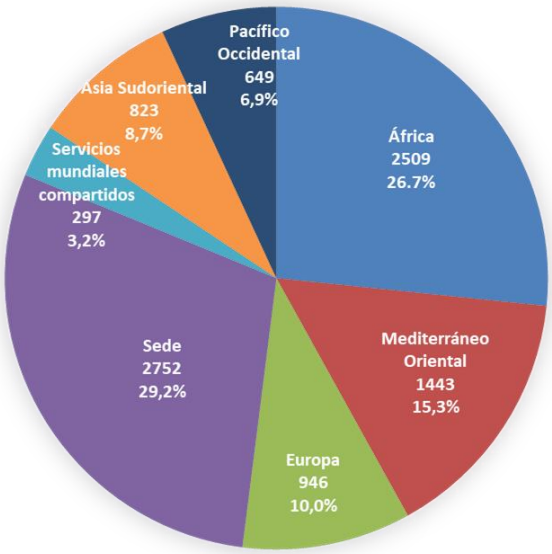
[2] Todas las cifras incluyen al personal de los programas especiales y los acuerdos de colaboración acogidos por la OMS y excluyen al del Centro Internacional de Investigaciones sobre el Cáncer u otros organismos de las Naciones Unidas administrados por la OMS. No incluyen al personal que trabaja con la Organización Panamericana de la Salud, cuyos datos sobre personal se encuentran disponibles en https://www.paho.org/es/documentos/spba189-gestion-recursos-humanos-oficina-sanitaria-panamericana (consultado el 16 de mayo de 2024).

[3] Incluida la Sede, los programas especiales y los acuerdos de colaboración.

3. Los gastos de personal entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023 ascendieron a USD 1242 millones, lo que supone una disminución en términos porcentuales con respecto al gasto total de la Organización, hasta situarse en el 30% de USD 4100 millones (entre enero y diciembre de 2022, ese porcentaje fue del 31%).

4. Por lo que se refiere a otros acuerdos contractuales, comparando el periodo de enero a diciembre de 2022 con el mismo periodo de 2023, el número de personas con acuerdos de consultoría o acuerdos para la realización de trabajos aumentó de 2033 a 2398 equivalentes de jornada completa en el caso de los consultores, y de 753 a 814 equivalentes de jornada completa en el caso de los titulares de acuerdos para la realización de trabajos (véase el cuadro 20 de datos sobre el personal)[1]. Además, el número de personas contratadas con acuerdos de servicios especiales aumentó, y pasó de 5113 entre enero y diciembre de 2022 a 5606 entre enero y diciembre de 2023.

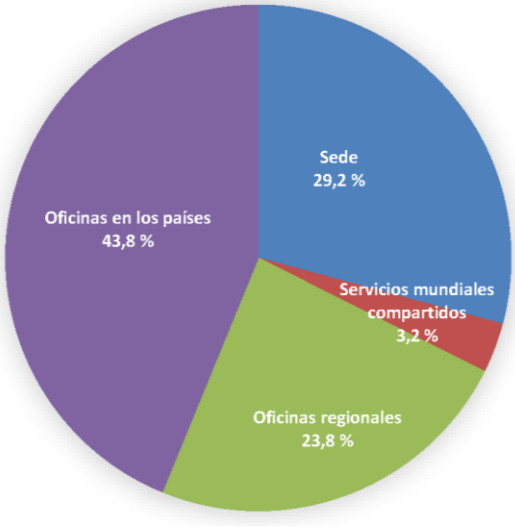
Figura 1. Distribución del personal de la OMS al 31 de diciembre de 2023, por oficina principal



Número total de funcionarios 9419

[1] Disponible en https://www.who.int/publications/m/item/workforce-data (consultado el 3 de abril de 2024).

Figura 2. Distribución del personal de la OMS al 31 de diciembre de 2023, por nivel



5. La nueva Política de Paridad de Género de la OMS (2023-2026),[1] que está en vigor desde el 1 de marzo de 2023, sustituyó a la Política de Igualdad de Género en la Dotación de Personal de la OMS publicada en enero de 2017. El presente informe contiene información sobre las nuevas metas previstas en la Política de Paridad de Género de la OMS y su correspondiente plan de aplicación, a partir de los datos disponibles al 31 de diciembre de 2023 (véanse los datos relativos al personal, cuadro 3e). La presentación de informes de la OMS está en consonancia con la presentación de informes del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, que define la paridad de género dentro de un intervalo del 47% y el 53%.

6. Entre 2017 y diciembre de 2023, se produjo un avance general hacia la consecución de la paridad de género, medido con respecto a todos los indicadores. No obstante, sigue siendo necesario realizar esfuerzos adicionales y prestar una atención específica para avanzar en las distintas categorías y mantener los logros alcanzados hasta la fecha.

7. A diciembre de 2023, la OMS seguía manteniendo la paridad de género en lo que respecta a los contratos de más larga duración, con un 50,6% de mujeres y un 49,4% de hombres con tales contratos, y cabe señalar que la proporción de mujeres en la categoría de servicios generales supera el 50%, mientras que este porcentaje es inferior al 50% en las categorías correspondientes al personal nacional y al personal internacional del cuadro orgánico, si bien el porcentaje de funcionarias en ambas categorías ha aumentado desde diciembre de 2022 (véanse los datos sobre el personal del cuadro 3a). Si se tienen en cuenta todos los tipos de contratos del personal, al 31 de diciembre de 2023 la Organización seguía manteniendo, de manera general, la paridad de género, que se sitúa en un 50,2% de mujeres y un 49,8% de hombres. En los datos sobre el personal (véase el cuadro 3b) se proporciona un desglose más detallado por categoría para todas las categorías de personal y todas las oficinas principales.

8. En el cuadro 3e relativo a los datos de la plantilla de recursos humanos figura información sobre la paridad de género en las distintas categorías con respecto a los objetivos establecidos en la Política de Paridad de Género de la OMS (2023-2026) en relación con los funcionarios con nombramientos de larga duración de la categoría P4 y categorías superiores.

[1] Disponible en https://open.who.int/2022-23/home (consultado el 14 de marzo de 2024).

9. En general, el número de mujeres con nombramientos de larga duración en la categoría P4 y categorías superiores aumentó del 44,1% en diciembre de 2022 al 44,7% en diciembre de 2023 en el conjunto de la Organización, al tiempo que se constata un incremento de 3,6 puntos porcentuales en el sexenio transcurrido desde 2017.

10. En términos generales, la paridad de género se mantiene entre los titulares de puestos sin clasificar (UG) en toda la Organización, aunque también se observa que el porcentaje de mujeres en la categoría UG1 es mayor que en la categoría UG2.

11. Al 31 de diciembre de 2023, las mujeres representaban el 34% del personal en las categorías D1 y D2, lo que supone un descenso con respecto al 35,3% registrado en diciembre de 2022. No obstante, cabe señalar que se ha producido un aumento de 4,2 puntos porcentuales desde 2017 (véase la figura 3d). Si se tiene en cuenta el personal de la categoría P6, el porcentaje global de mujeres en las categorías D2, D1 y P6 asciende al 34,3%, si bien el porcentaje es mayor en las categorías D1 y P6 que en la categoría D2. Es en esa categoría en la que la OMS está más lejos de alcanzar los objetivos establecidos para 2023 en la Política de Paridad de Género de la OMS (2023-2026).

12. Desde 2017, se ha producido un aumento notable en el porcentaje de mujeres en la categoría P5, que pasó del 40,3% en julio de 2017 y el 46% en diciembre de 2022 al 47,1% en diciembre de 2023. La OMS está cerca de alcanzar el objetivo previsto para diciembre de 2023 y conseguir que el porcentaje de mujeres sea del 47,5% en el grado P5; no obstante, se requiere un mayor esfuerzo para alcanzar el objetivo del 49% de aquí a 2024.

13. En la categoría P4, se registró un aumento del porcentaje de mujeres, que pasó del 45,1% en diciembre de 2022 al 45,5% en diciembre de 2023, lo que se sitúa ligeramente por debajo del objetivo del 46,5% establecido para 2023.

14. La Secretaría continúa adoptando medidas encaminadas a aumentar el número de mujeres cualificadas en la lista de jefes de oficinas en los países. Al 31 de diciembre de 2023, las mujeres ocupaban el 35,2% de las jefaturas de dichas oficinas, lo que supone un aumento con respecto al 36,3% registrado en diciembre de 2022.

15. Durante los procesos de selección que se llevaron a cabo en 2022 y que continúan en 2023 se pudieron constatar los resultados de los esfuerzos que se están realizando para aumentar el número de candidatas que entran en la lista de jefes de las oficinas en los países. A fecha de diciembre de 2023, el 36% de los candidatos de la lista para ser Representantes de la OMS eran mujeres. En el proceso de selección de 2023, se llevaron a cabo actividades de divulgación adicionales dirigidas al personal femenino de alto potencial, al que se animó a asistir a sesiones informativas específicas celebradas en las distintas oficinas regionales para explicar las funciones y responsabilidades y los requisitos esenciales del puesto de Representante de la OMS. Como resultado, la lista de preselección para el proceso de 2023 es paritaria e incluye un 53% de candidatas para la fase de entrevista en vídeo, lo que supone un aumento en comparación con 2022 (33%) y 2021 (28%), respectivamente. Tras la fase de entrevista por vídeo, 50 candidatos, de los que el 66% eran mujeres, pasaron a la última fase, que está relacionada con un centro de evaluación de representantes de la OMS.

16. La convocatoria de propuestas para seleccionar a un nuevo asociado que se encargue del diseño y la gestión de los centros de evaluación de los Representantes de la OMS se cerró en 2023 y se ha contratado a un proveedor nuevo. Los centros de evaluación están previstos para los trimestres primero y segundo de 2024.

Figura 3a. Paridad de género: porcentaje de mujeres en la categoría profesional y categorías superiores (contratos de larga duración), por oficina principal

Oficina principal	Julio de 2017	Dic. de 2017	Julio de 2018	Dic. de 2018	Julio de 2019	Dic. de 2019	Julio de 2020	Dic. de 2020	Julio de 2021	Dic. de 2021	Julio de 2022	Dic. de 2022	Julio de 2023	Dic. de 2023	Variación entre julio de 2017 y diciembre de 2023
África	29,9%	30,7%	31,9%	31,8%	32,7%	33,1%	31,6%	31,8%	32,7%	33,8%	33,7%	34,6%	35,0%	36,7%	Aumento de 6,8 puntos porcentuales
Asia Sudoriental	33,6%	34,3%	33,8%	34,4%	34,6%	36,3%	36,7%	36,8%	38,5%	38,1%	37,4%	36,3%	38,6%	39,9%	Aumento de 6,3 puntos porcentuales
Europa	53,1%	51,8%	50,4%	52,1%	53,4%	52,7%	53,8%	53,1%	52,2%	51,6%	51,8%	51,2%	51,2%	50,2%	Descenso de 2,9 puntos porcentuales
Mediterráneo Oriental	30,6%	31,2%	32,2%	33,7%	33,9%	34,6%	32,2%	32,6%	33,2%	35,6%	37,2%	37,1%	37,7%	37,5%	Aumento de 6,9 puntos porcentuales
Pacífico Occidental	45,3%	44,9%	45,6%	47,7%	49,7%	50,0%	53,2%	54,1%	56,2%	56,6%	58,1%	58,9%	60,7%	59,5%	Aumento de 14,2 puntos porcentuales
Sede	49,4%	50,9%	51,1%	51,6%	50,9%	51,3%	52,4%	52,0%	52,3%	52,6%	52,5%	52,1%	52,4%	52,7%	Aumento de 3,3 puntos porcentuales
Total	**43,7%**	**44,4%**	**44,7%**	**45,4%**	**45,6%**	**45,8%**	**46,2%**	**45,9%**	**46,4%**	**46,8%**	**47,0%**	**46,8%**	**47,4%**	**47,7%**	**Aumento de 4 puntos porcentuales**

Figura 3b. Paridad de género: porcentaje de mujeres en la categoría P4 y categorías superiores (contratos de larga duración), por oficina principal

Oficina principal	Julio de 2017	Dic. de 2017	Julio de 2018	Dic. de 2018	Julio de 2019	Dic. de 2019	Julio de 2020	Dic. de 2020	Julio de 2021	Dic. de 2021	Julio de 2022	Dic. de 2022	Julio de 2023	Dic. de 2023	Variación entre julio de 2017 y diciembre de 2023
África	28,8%	29,5%	29,9%	29,7%	30,8%	30,7%	28,9%	28,2%	28,7%	29,0%	29,1%	29,4%	29,9%	30,9%	Aumento de 2,1 puntos porcentuales
Asia Sudoriental	34,4%	35,7%	35,0%	35,5%	35,3%	36,5%	37,5%	37,4%	38,9%	37,7%	38,3%	37,0%	38,5%	39,4%	Aumento de 5 puntos porcentuales
Europa	51,4%	50,3%	50,3%	51,9%	51,5%	50,6%	51,7%	50,8%	48,9%	48,4%	48,7%	47,6%	48,2%	46,5%	Aumento de 4,9 puntos porcentuales
Mediterráneo Oriental	29,9%	30,1%	31,1%	31,7%	32,6%	33,1%	30,8%	31,7%	31,6%	34,3%	36,7%	36,5%	35,7%	35,8%	Aumento de 5,9 puntos porcentuales
Pacífico Occidental	39,9%	39,4%	41,3%	42,3%	44,9%	45,1%	49,6%	50,0%	53,7%	55,4%	54,3%	55,4%	55,8%	55,2%	Aumento de 15,3 puntos porcentuales
Sede	46,3%	47,9%	48,4%	49,4%	48,9%	49,1%	50,1%	49,7%	49,7%	50,1%	50,1%	49,6%	49,9%	50,2%	Aumento de 3,9 puntos porcentuales
Total	**41,1%**	**41,9%**	**42,5%**	**43,4%**	**43,5%**	**43,5%**	**43,8%**	**43,5%**	**43,7%**	**44,2%**	**44,5%**	**44,1%**	**44,5%**	**44,7%**	**Aumento de 3,6 puntos porcentuales**

Figura 3c. Paridad de género: porcentaje de mujeres que ocupan la jefatura de las oficinas en los países, por oficina principal

Oficina principal	Julio de 2017	Dic. de 2017	Julio de 2018	Dic. de 2018	Julio de 2019	Dic. de 2019	Julio de 2020	Dic. de 2020	Julio de 2021	Dic. de 2021	Julio de 2022	Dic. de 2022	Julio de 2023	Dic. de 2023	Variación entre julio de 2017 y diciembre de 2023
África	26,1%	23,9%	23,4%	28,9%	34,8%	31,9%	31,9%	29,8%	29,8%	27,7%	21,3%	21,3%	25,5%	25,5%	Descenso de 0,6 puntos porcentuales
Asia Sudoriental	18,2%	9,1%	9,1%	9,1%	9,1%	9,1%	9,1%	16,7%	18,2%	18,2%	18,2%	18,2%	18,2%	27,3%	Aumento de 9,1 puntos porcentuales
Europa	63,3%	58,6%	55,2%	60,0%	58,1%	54,8%	58,1%	58,1%	53,3%	50,0%	50,0%	50,0%	53,3%	53,3%	Descenso de 10 puntos porcentuales
Mediterráneo Oriental	27,8%	31,6%	36,8%	36,8%	36,8%	36,8%	35,0%	35,0%	42,9%	47,6%	42,9%	42,9%	36,4%	27,3%	Descenso de 0,5 puntos porcentuales
Pacífico Occidental	26,7%	33,3%	33,3%	26,7%	40,0%	40,0%	40,0%	35,7%	46,7%	50,0%	60,0%	60,0%	53,3%	46,7%	Aumento de 20 puntos porcentuales
Total	**35,0%**	**33,3%**	**33,1%**	**35,8%**	**39,3%**	**37,4%**	**37,9%**	**37,1%**	**38,7%**	**38,2%**	**36,3%**	**36,3%**	**36,8%**	**35,2%**	**Aumento de 0,2 puntos porcentuales**

Figura 3d. Paridad de género: porcentaje de mujeres en las categorías D1 y D2 (contratos de larga duración), por oficina principal

Oficina principal	Julio de 2017	Dic. de 2017	Julio de 2018	Dic. de 2018	Julio de 2019	Dic. de 2019	Julio de 2020	Dic. de 2020	Julio de 2021	Dic. de 2021	Julio de 2022	Dic. de 2022	Julio de 2023	Dic. de 2023	Variación entre julio de 2017 y diciembre de 2023
África	31,6%	31,6%	25,0%	25,0%	27,3%	25,0%	23,1%	23,1%	30,0%	29,0%	23,3%	20,0%	13,8%	15,4%	Descenso de 16,2 puntos porcentuales
Asia Sudoriental	14,3%	12,5%	11,1%	7,1%	7,7%	6,7%	7,7%	7,1%	13,3%	14,3%	14,3%	17,6%	13,3%	18,8%	Aumento de 4,5 puntos porcentuales
Europa	50,0%	45,5%	64,3%	60,0%	60,0%	56,3%	66,7%	58,8%	50,0%	44,4%	41,2%	38,9%	38,1%	40,0%	Descenso de 10 puntos porcentuales
Mediterráneo Oriental	25,0%	23,1%	26,3%	32,0%	32,0%	30,8%	25,8%	25,8%	34,4%	37,5%	41,2%	40,6%	39,4%	35,5%	Aumento de 10,5 puntos porcentuales
Pacífico Occidental	44,4%	36,4%	46,7%	35,7%	43,8%	41,2%	41,2%	38,9%	42,9%	42,9%	43,8%	43,8%	43,8%	37,5%	Descenso de 6,9 puntos porcentuales
Sede	26,6%	31,3%	35,4%	37,3%	38,1%	40,6%	45,6%	42,3%	38,7%	41,3%	41,7%	40,5%	41,0%	40,5%	Aumento de 13,9 puntos porcentuales
Total	**29,8%**	**31,0%**	**34,9%**	**34,0%**	**35,7%**	**35,2%**	**37,1%**	**35,0%**	**35,9%**	**37,0%**	**36,6%**	**35,3%**	**34,4%**	**34,0%**	**Aumento de 4,2 puntos porcentuales**

17. La información presentada en relación con la representación geográfica correspondiente a 2023 (véase la figura 4) se basa en cálculos actualizados de los intervalos de representación. Los cálculos actualizados tienen en cuenta la última escala de contribuciones, los datos actualizados sobre población y el número actualizado de puestos totales sujetos a distribución geográfica. En consecuencia, los cambios en la representación notificados correspondientes a 2023 se deben a una combinación de los cálculos actualizados y los resultados de la contratación. Al 31 de diciembre de 2023, el 29,9% de los Estados Miembros (esto es, 59 de los 197 Estados Miembros)[1] no estaban representados o estaban infrarrepresentados (véanse la figura 4 del presente informe y el cuadro 4 de datos sobre el personal). En diciembre de 2022, el 28,4% de los Estados Miembros (esto es, 56 de los 197 Estados Miembros) no estaban representados o estaban infrarrepresentados. Los cálculos actualizados servirán de nueva base de referencia para revisar los progresos y las tendencias a lo largo del tiempo.

[1] Se incluyen los tres Miembros Asociados.

Figura 4. Distribución de los Estados Miembros de la OMS al 31 de diciembre de 2023, por representación geográfica

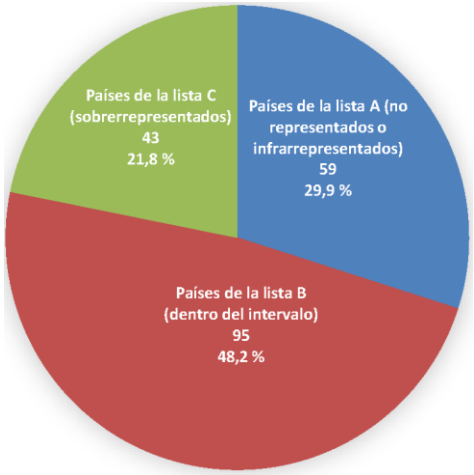


Figura 5. Representación geográfica: tendencias observadas entre julio de 2017 y diciembre de 2023

Indicadores	Julio de 2017	Dic. de 2017	Julio de 2018	Dic. de 2018	Julio de 2019	Dic. de 2019	Julio de 2020	Dic. de 2020	Julio de 2021	Dic. de 2021	Julio de 2022	Dic. de 2022	Julio de 2023*	Dic. de 2023*	Variación entre julio de 2017 y diciembre de 2023
Porcentaje de Estados Miembros no representados o infrarrepresentados	32,1%	32,1%	31,6%	32,1%	31,6%	31,6%	30,6%	30,1%	29,6%	29,9%	28,9%	28,4%	30,5%	29,9%	Descenso de 2,2 puntos porcentuales
Porcentaje de funcionarios en la categoría profesional y categorías superiores (incluidos los que tienen contratos temporales) procedentes de países de ingreso bajo y mediano*	49,7%	49,7%	50,4%	50,1%	50,4%	51,3%	51,4%	51,8%	51,4%	51,4%	51,5%	52,4%	52,9%	53,7%	Aumento de 4 puntos porcentuales
Porcentaje de funcionarios en la categoría profesional y categorías superiores con contratos de larga duración procedentes de países de ingreso bajo y mediano*	47,7%	47,8%	48,9%	49,1%	49,1%	50,0%	51,2%	51,7%	51,8%	52,4%	52,7%	53,1%	53,1%	53,5%	Aumento de 5,8 puntos porcentuales
Porcentaje de funcionarios en las categorías D1 y D2 en la Organización en su conjunto procedentes de países de ingreso bajo y mediano*	35,5%	37,3%	37,0%	39,6%	41,6%	42,6%	43,5%	45,2%	46,7%	47,3%	47,0%	47,6%	48,4%	49,5%	Aumento de 14 puntos porcentuales
Porcentaje de funcionarios en las categorías D1 y D2 en la Sede procedentes de países de ingreso bajo y mediano*	15,6%	17,2%	20,0%	23,9%	23,8%	25,0%	29,4%	32,4%	29,3%	29,3%	29,2%	28,4%	32,1%	34,2%	Aumento de 18,6 puntos porcentuales

* En julio de 2023, la clasificación de todos los datos registrados desde julio de 2017 se actualizó y pasó de «países en desarrollo» a «países de ingreso bajo y mediano».

18. En 2023 se decidió cambiar la categorización de «países en desarrollo» por la de «países de ingreso bajo y mediano». En consecuencia, los datos del cuadro 5 sobre la plantilla de recursos humanos correspondientes a julio de 2017 en adelante se han recalculado sobre la base de la categorización actualizada utilizando datos históricos. En diciembre de 2023, el porcentaje de funcionarios en la categoría profesional y categorías superiores con contratos de larga duración procedentes de países de ingreso bajo y mediano era del 53,5% (véase la figura 5). En el conjunto de la Organización, el porcentaje de funcionarios en las categorías D1 y D2 procedentes de países de ingreso bajo y mediano era del 49,5% en diciembre de 2023. En la Sede, el porcentaje de funcionarios en las categorías D1 y D2 procedentes de países de ingreso bajo y mediano a fecha de diciembre de 2023 era del 34,2%, frente al 15,6% registrado en julio de 2017.

19. Los datos de la plantilla de recursos humanos que figuran en el cuadro 11a reflejan las tendencias observadas en las candidaturas presentadas por mujeres, mientras que el cuadro 11b muestra las tendencias observadas en la representación geográfica de los candidatos en cada categoría. Esos cuadros indican que a fecha de diciembre de 2023 se registró un aumento en el porcentaje de candidatas experimentado en los tres años anteriores, y que se mantenía el nivel obtenido en 2020. A pesar del aumento del número de plazas anunciadas en comparación con años anteriores, en diciembre de 2023 se produjo un descenso general de las solicitudes con respecto a 2022, si bien aumentó el porcentaje de solicitudes de nacionales de países dentro del intervalo. Cabe señalar que los resultados de 2023 se han visto influidos, en parte, por la actualización de los cálculos de los intervalos de representación geográfica. Si bien se han hecho importantes esfuerzos en toda la Organización para reducir las diferencias entre hombres y mujeres, y se han obtenido resultados en ese sentido, es necesario realizar inversiones adicionales en actividades de búsqueda de talento y campañas de información, haciendo especial hincapié en la mejora de la representación geográfica. Las enseñanzas extraídas el año pasado sobre la mejor manera de dirigirse a las candidatas a través de programas específicos, como el Programa para Jóvenes Profesionales y la Lista Mundial de Representantes de la OMS, se seguirán aplicando a actividades de contratación más amplias.

20. El número de funcionarios que forman parte del personal directivo superior (es decir, funcionarios de la categoría P6 o categorías superiores) con contratos de más larga duración y nombramientos temporales pasó de 275 en julio de 2017 a 296 en diciembre de 2023 (+8%) (véase la figura 6), en consonancia con la dirección estratégica de la transformación de la OMS.

Figura 6. Comparación entre el número de funcionarios que integran el personal directivo superior entre julio de 2017 y diciembre de 2023, por oficina principal

	P6/D1			D2			Sin clasificar			Total		
Oficina principal	**Julio 2017**	**Diciembre 2023**	**2023 vs 2017**	**Julio 2017**	**Diciembre 2023**	**2023 vs 2017**	**Julio 2017**	**Diciembre 2023**	**2023 vs 2017**	**Julio 2017**	**Diciembre 2023**	**2023 vs 2017**
África	41	33	**20%**	1	5	**400%**	1	1	**0%**	43	39	**-9%**
Asia Sudoriental	23	20	**-13%**	2	3	**50%**	1	1	**0%**	26	24	**-8%**
Europa	25	29	**16%**	1	1	**0%**	1	1	**0%**	27	31	**15%**
Mediterráneo Oriental	28	29	**4%**	4	10	**150%**	1	1	**0%**	33	40	**21%**
Pacífico Occidental	16	19	**19%**	2	1	**-50%**	1	0	**-100%**	19	20	**5%**
Sede	86	82	**-5%**	29	46	**59%**	12	14	**17%**	127	142	**12%**
Total	**219**	**212**	**-3%**	**39**	**66**	**69%**	**17**	**18**	**6%**	**275**	**296**	**8%**

ATRAER A PROFESIONALES COMPETENTES

Búsqueda de talentos y campañas de información

21. Se siguen llevando a cabo campañas de información, en colaboración con los Estados Miembros, para mejorar la representación geográfica y la paridad de género. Se están concertando acuerdos con proveedores de servicios externos para llevar a cabo campañas de información y contratación específicas, con el fin de mejorar el desempeño con respecto a los objetivos de diversidad, en particular en lo que atañe a la paridad de género, según lo dispuesto en la Política de Paridad de Género de la OMS (2023-2026), y a la mejora de la representación geográfica. Un área a la que se prestó especial atención en 2023 fue la de garantizar que los anuncios de vacantes que recibieran menos del 30% de las solicitudes de mujeres se volvieran a publicar, según la meta establecida en el plan de implementación de la citada Política. También se realizan actividades de asesoramiento profesional, mentoría y programas de liderazgo específicamente orientadas a la creación de capacidad de las funcionarias de niveles inferiores e intermedios y a prepararlas para puestos directivos de mayor nivel.

22. El personal técnico de la OMS y el equipo de recursos humanos siguen dando amplia publicidad a las vacantes en el seno de la Organización, entre otros medios a través de los canales y las platafor-

mas de medios sociales, así como del envío periódico de información actualizada a las misiones de las Naciones Unidas en Ginebra y a las redes técnicas.

23. Tal y como se informó en la 75.ª Asamblea Mundial de la Salud, en 2022,[1] en el segundo semestre de 2021 la OMS puso en marcha el Programa para Jóvenes Profesionales, dirigido a candidatos de países menos adelantados. Los 14 candidatos seleccionados en el marco del Programa se incorporaron a sus respectivos destinos en noviembre de 2022 y el Programa se inauguró oficialmente en febrero de 2023. Se sigue trabajando en el desarrollo del Programa aprovechando las enseñanzas extraídas del proceso de selección de la primera cohorte de candidatos. Actualmente se están tomando medidas de planificación y selección en relación con la segunda cohorte.

Contratación y selección

24. En el marco de la agenda de transformación de la OMS, se estableció una meta de 112 días naturales (u 80 días laborables) para completar los procesos de contratación para nombramientos de plazo fijo y temporales (según se definen en los artículos 420.3 y 420.4 del Reglamento de Personal, respectivamente), en primer lugar mejorando los servicios de selección de candidatos y la eficiencia de los procesos de selección.

25. El tiempo medio de contratación a nivel mundial en 2019 y 2020 fue de 187 días naturales (con un margen de variación de 17 a 963 días en el año 2019, y de 25 a 627 días en el año 2020). En 2021, el tiempo medio de contratación a escala mundial se redujo a 141 días (con un margen de variación de 29 a 376 días), pero en 2022 volvió a aumentar hasta los 163 días, con un margen de variación de nueve a 405 días. Se observaron mejoras continuas en los datos de contratación correspondientes a la primera mitad de 2023, cuando los datos para todo el año civil mejoraron en relación con 2022, al situarse el tiempo medio de contratación en 144 días, con un margen de variación de 11 a 386 días. Aunque este indicador mejora de forma paulatina, se requieren esfuerzos específicos para mantener los logros alcanzados.

26. Los principales problemas que afectan al tiempo que se destina a la contratación y la presentación de informes conexa son la selección de los candidatos, la disponibilidad de miembros para los paneles, la rapidez con la que se toma la decisión final y la disponibilidad de datos y tableros fiables. Actualmente, se está desarrollando el tablero de inteligencia institucional de la plantilla de recursos humanos con el objetivo de mejorar el análisis de los datos de contratación y la presentación de informes al respecto, y se espera que esté disponible en 2024. De cara al futuro, se está explorando el uso de la inteligencia artificial generativa para mejorar el proceso de selección.

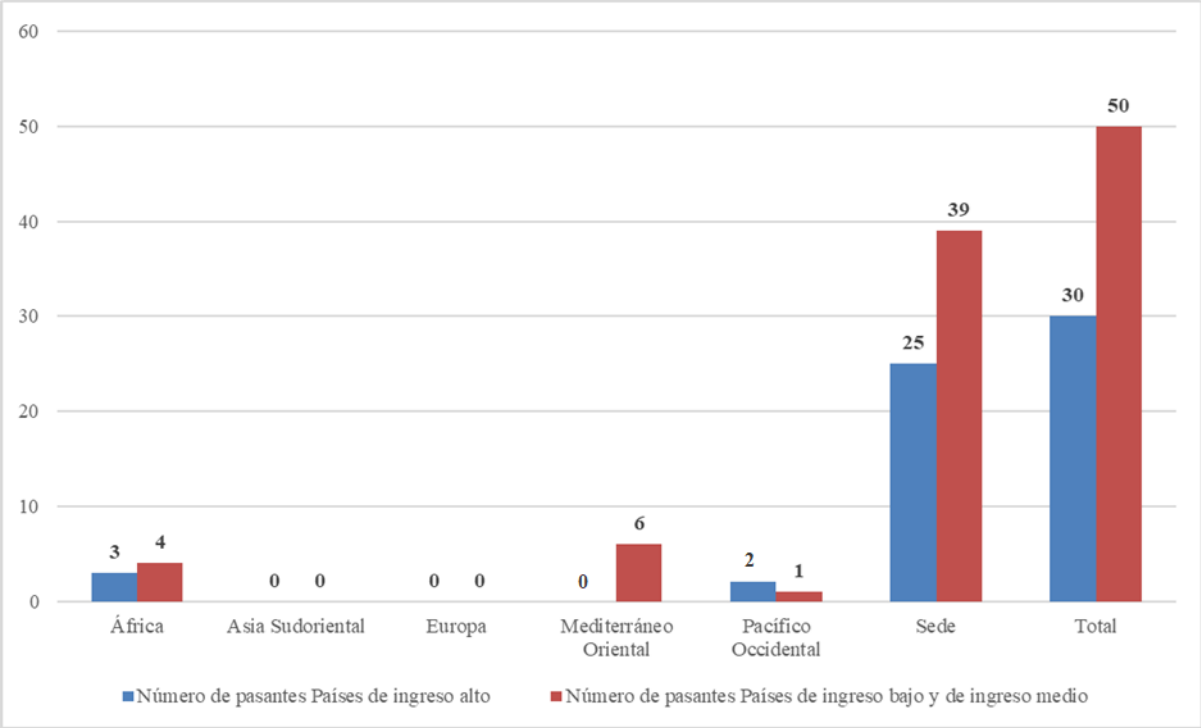
27. La herramienta Stellis que se utiliza para facilitar los procesos de contratación y selección presenta una serie de problemas, en particular debido a las distintas maneras que tienen las principales oficinas de utilizarla para llevar a cabo las contrataciones en el sistema. Los problemas encontrados y las enseñanzas extraídas se están aprovechando para orientar el desarrollo del nuevo sistema de planificación de los recursos institucionales que sustituirá a Stellis cuando se adopte, garantizando que la OMS aplicará un enfoque coherente y armonizado en los procesos de contratación en toda la Organización, con independencia del tipo de contrato de que se trate, y que incluirá asimismo mejoras en las capacidades de presentación de informes y de evaluación del desempeño en dichos procesos. Se ha empezado a trabajar en la revisión del proceso de selección armonizado, que incorporará las necesidades observadas a través del uso del nuevo sistema de gestión institucional.

[1] Véase el documento A75/31; véase también el documento WHA75/2022/REC/3, acta resumida de la tercera sesión (sección 2) de la Comisión B.

PROGRAMA MUNDIAL DE PASANTÍAS

28. El Programa Mundial de Pasantías, suspendido desde julio de 2020 a causa de la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19), se reanudó en octubre de 2022. Entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023, se seleccionaron 80 pasantes, de los cuales más del 75% eran mujeres. En la figura 7 que aparece a continuación se ofrece un desglose de los pasantes contratados por oficina principal: 64 en la Sede, siete en la Oficina Regional para África, seis en la Oficina Regional para el Mediterráneo Oriental y tres en la Oficina Regional para el Pacífico Occidental. A estas oportunidades de pasantías se presentaron un total de 13 372 candidatos, de los cuales el 56% eran mujeres.

Figura 7. Número de pasantes por oficina principal y clasificación de su país, del 1 de enero al 31 de diciembre de 2023



29. La 76.ª Asamblea Mundial de la Salud aprobó un plazo revisado, el 31 de diciembre de 2025, para lograr que el 50% de los pasantes procedan de países de ingreso bajo y mediano.

30. De los 80 pasantes seleccionados entre el 1 de enero y el 31 de julio de 2023, el 62,5% procedían de países de ingreso bajo y mediano. Los candidatos procedentes de países de ingreso bajo y mediano representaban el 60,9% del total de pasantes en la Sede, el 57,1% en la Oficina Regional para África y el 33,3% en la Oficina Regional para el Pacífico Occidental. En la Oficina Regional para el Mediterráneo Oriental todos los candidatos procedían de países de ingreso bajo y mediano. La duración media de las pasantías en todas las regiones fue de cuatro meses. La Secretaría sigue monitoreando las tendencias y los avances con respecto al objetivo fijado en la resolución WHA71.13 (2018) de que al menos el 50% de los pasantes seleccionados procedan de países de ingreso bajo y mediano. Cabe señalar que ese objetivo se ha superado en 2023.

31. En diciembre de 2023, la Junta de Pasantes de la OMS en la Sede reanudó sus reuniones mensuales con el Departamento de Recursos Humanos y Gestión del Talento, unos encuentros que ofrecen un foro para respaldar a la comunidad de pasantes y abordar las cuestiones que puedan mejorar su ex-

periencia y, en última instancia, el Programa Mundial de Pasantías. El Departamento de Recursos Humanos y Gestión del Talento también organiza cada mes un desayuno informal para pasantes en la Sede, lo que ofrece otra oportunidad para intercambiar impresiones.

RETENER A PROFESIONALES COMPETENTES

Gestión del desempeño

32. De mayo de 2022 a enero de 2023, un contratista externo llevó a cabo una evaluación del sistema de gestión del desempeño de la OMS. En ella se formularon recomendaciones para la mejora de las políticas, los sistemas y los procesos conexos, sobre la base de las mejores prácticas del sector y las especificidades de la OMS. En la evaluación se tuvieron en cuenta las oportunidades que brinda la introducción del nuevo sistema de gestión institucional para sacar partido de la funcionalidad de gestión del desempeño que incluye el nuevo sistema y lograr la optimización de los procesos institucionales, así como para abordar los retos específicos que plantea el teletrabajo a gran escala en lo que se refiere a la gestión del desempeño.

33. En consonancia con las recomendaciones de la evaluación del sistema de gestión del desempeño de la OMS, en 2025 comenzará a funcionar un módulo de gestión del desempeño en Workday, el nuevo sistema de gestión institucional que sustituirá a la herramienta actual (eWork). La OMS también está revisando el Programa de Reconocimiento de la Excelencia para darle mayor repercusión e integrarlo mejor en la gestión del desempeño. Además, se introducirá una nueva opción de evaluación de 360 grados armonizada con el módulo de gestión del desempeño del nuevo sistema de gestión institucional. También se está estudiando la posibilidad de introducir un sistema de calibración tras consultar con otros organismos de las Naciones Unidas: se buscará un modelo adecuado en función de las especificidades de la OMS.

34. En la evaluación también se recomendó aclarar las funciones y responsabilidades en el proceso de gestión del desempeño y articular las responsabilidades de una manera más clara; mejorar la gestión de consecuencias; invertir en un cambio de cultura y en promover un marco mental relacionado con la cuestión de la gestión del desempeño; definir unas funciones claras para los expertos en materia de gestión del desempeño de los recursos humanos y mejorar sus capacidades; impartir capacitación complementaria a los supervisores; y concebir e implementar una campaña de comunicación interna.

35. Ya se ha incorporado al sistema actual una modificación relativa a la participación de los supervisores de segundo nivel. A partir de 2023, los supervisores de primer nivel tienen la opción de involucrar a los supervisores de segundo nivel en la fase de examen de mitad de año del ciclo del sistema electrónico de gestión y mejora del desempeño (ePMDS), de ser necesario. En tal caso, si el desempeño del funcionario de que se trate se califica de «plenamente satisfactorio» («*fully satisfactory*») en la fase de evaluación de final de año, la participación del supervisor de segundo nivel en ese momento pasa a ser opcional. No obstante, si el supervisor de primer nivel desea otorgar una calificación que esté por encima o por debajo de «plenamente satisfactorio» («*fully satisfactory*»), deberá consultar previamente al supervisor de segundo nivel antes de otorgar o comprometerse a otorgar esta calificación al funcionario.

36. La Oficina Regional para África sigue aplicando el sistema de retroinformación sobre el desempeño de los equipos, que está concebido para recabar y evaluar las opiniones de las partes interesadas sobre el desempeño de los equipos en seis esferas principales: los valores de la OMS; la eficacia del equipo; la calidad de los entregables; la gestión de los costos; la colaboración; y la capacidad de adaptación al cambio. A partir de 36 puntos de datos sobre el desempeño, se analiza la retroinformación obtenida de los miembros del equipo, los asociados, los gobiernos y los colegas de la OMS a nivel regional y de la Sede. La información recopilada no solo fortalece las relaciones con los asociados técnicos, los Estados Miembros y los colegas de la OMS, sino que también pone de manifiesto las necesi-

dades específicas de capacitación dentro de los equipos. El sistema de retroinformación sobre el desempeño de los equipos se ha utilizado ampliamente y con eficacia en más de 30 unidades, grupos orgánicos y oficinas de la OMS en los países. Esta amplia aplicación del sistema pone de relieve su utilidad como herramienta de gestión para consolidar los logros transformacionales y facilitar el cambio institucional al nivel de las unidades.

Aprendizaje y desarrollo del personal

37. En el bienio 2022-2023 se ha intensificado la colaboración con la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas en numerosos proyectos orientados a un espectro más amplio de destinatarios internos, en concreto, el personal directivo superior, tanto hombres como mujeres, el personal directivo subalterno e intermedio y el personal administrativo. Más recientemente, este tipo de propuestas se han hecho extensivas también a todo el personal.

38. En las oficinas principales se ha seguido aplicando a lo largo de todo el bienio el programa «Vías hacia el Liderazgo», dirigido por la Oficina Regional para África, como demuestran los siguientes ejemplos:

- En 2023 se beneficiaron del programa «Vías hacia el Liderazgo» 20 participantes de la Oficina Regional para Europa y 27 mujeres de países francófonos de la Región de África. Tras la participación en el programa, en 2022, del primer grupo conjunto de la Oficina Regional para África y la Oficina Regional para Europa, en 2023 participó un segundo grupo conjunto orientado a 30 Representantes de la OMS o funcionarios en la lista de candidatos a Representantes de la OMS de ambas oficinas regionales. En octubre de 2023 inició su participación un grupo conjunto orientado a gestores de dependencias de la Oficina Regional para África, la Oficina Regional para Europa y la Oficina Regional para el Mediterráneo Oriental, que finalizó en enero de 2024. Teniendo en cuenta las cinco características principales más demandadas por el personal, la Oficina Regional para África puso en marcha una iniciativa piloto para ayudar al personal directivo a desarrollar las capacidades necesarias para que un gestor ofrezca acompañamiento experto. A través de la iniciativa, cuatro gestores de la Región de África han obtenido la certificación de la International Coaching Federation que les reconoce como aptos para realizar acompañamiento experto. El desarrollo de capacidad interna para realizar acompañamiento experto es fundamental para consolidar un estilo de liderazgo transformacional.

- La Oficina Regional para África completó la segunda ronda de evaluación de 360 grados de 52 participantes en el programa «Vías hacia el Liderazgo» (47 Representantes de la OMS y cinco oficiales de operaciones), cuyo objetivo fue sensibilizarlos acerca de su desarrollo personal. El proceso de evaluación de 360 grados utilizado en este programa sirvió de base para llevar a cabo el mismo ejercicio en la Sede en 2022.

- Aprovechando tanto la experiencia de la OMS en el programa «Vías hacia el Liderazgo» como la experiencia de la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas en el Programa para Responsables de la Gestión Ejecutiva para la OMS, se estableció una colaboración con la Escuela Superior del Personal para desarrollar la siguiente iteración del citado programa, que en última instancia se aplicará en todas las regiones. En el tercer trimestre de 2023 iniciaron su participación dos grupos, uno en la Oficina Regional para el Pacífico Occidental y otro en la Sede, que estuvieron integrados por entre 30 y 35 participantes cada uno. El Departamento de Recursos Humanos y Gestión del Talento también está trabajando con la Academia de la OMS en el desarrollo de planes para impartir la formación sobre liderazgo y gestión dentro de la Organización a través de un enfoque sostenible.

39. Tras la exitosa experiencia obtenida durante el bienio 2020-2021, cuando más de 200 funcionarios se matricularon en cursos individuales organizados por la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas, durante el bienio 2022-2023 se dio continuidad a la colaboración de la OMS con ese centro. Tras un proceso competitivo de manifestaciones de interés que tuvo lugar en mayo de 2022 y en el que se recibieron 1051 manifestaciones de interés, 245 miembros del personal se matricularon a lo largo de la primera mitad del bienio en cursos de la Escuela Superior del Personal, entre ellos:

- 39 directivos del grado P5 y categorías superiores en el Programa para Responsables de la Gestión Ejecutiva de las Naciones Unidas;
- 34 funcionarias de la categoría P4/P5 en el curso sobre liderazgo, mujeres y las Naciones Unidas;
- 27 funcionarios de las categorías P2 y P3 en el plan de estudios electrónico «Nuevos Dirigentes de las Naciones Unidas»;
- 24 funcionarios de categoría G5 y categorías superiores en el curso sobre aptitudes de liderazgo para funciones de apoyo y administrativas; y
- 31 auxiliares administrativos en el curso sobre competencias para auxiliares administrativos.

40. Como demuestra el gran número de manifestaciones de interés recibidas en mayo de 2022, las solicitudes de cursos individuales de la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas fueron considerablemente mayores que la financiación disponible, y muchos miembros del personal no pudieron matricularse. Afortunadamente, esto coincidió con la puesta en marcha de la plataforma Blue Line de la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas, que proporciona acceso a todo el personal de la OMS a más de 50 cursos autodirigidos a través de una única suscripción institucional. Dados los costos considerablemente más bajos asociados a la plataforma Blue Line y la ausencia de un límite en cuanto al número de personas que pueden matricularse, a principios de 2023 se estableció una suscripción institucional que ofrecía matrícula gratuita para todo el personal de la OMS. Hasta el 31 de diciembre de 2023, la plataforma había registrado 1154 matriculaciones únicas de personal.

41. Se está completando la implementación de un total de 23 iniciativas mundiales de aprendizaje y de 35 iniciativas regionales de aprendizaje aprobadas por el Comité Mundial de Aprendizaje y Desarrollo Profesional para el bienio 2022-2023. Las iniciativas mundiales incluyen cursos del Chartered Institute of Personnel and Development para profesionales de recursos humanos; cursos de dirección de proyectos; acceso a más de 5000 cursillos impartidos a través de la plataforma de aprendizaje LinkedIn; cursos sobre los mecanismos mundiales de adquisición; cursos de gestión del desempeño; acompañamiento experto para gestores; y cursos de inclusión y sensibilización en materia de discapacidad. Las iniciativas regionales abarcaron esferas como el fomento de la capacidad de los Representantes de la OMS; la movilización de recursos y la participación de donantes; la planificación estratégica de los países; y la gestión de conflictos.

42. Por lo que respecta a la formación obligatoria que se exige actualmente en la OMS, a continuación se indica la tasa de cumplimiento por curso. Periódicamente se envían recordatorios al personal para que complete la formación obligatoria, como parte de los esfuerzos dirigidos a aumentar las tasas de cumplimiento. Se están considerando nuevas revisiones de la política de formación obligatoria a fin de vincular el cumplimiento a los resultados generales de la evaluación del desempeño.

- **Formación en materia de prevención de la explotación y el abuso sexuales:** asignada a partir de noviembre de 2021 a todos los miembros del personal de la OMS. Tasa de cumplimiento actual: 92%.

- **Unidos por el respeto: prevención del acoso sexual y otras conductas prohibidas (versión general y versión para el personal directivo):** formación asignada a partir de marzo de 2022 a todos los miembros del personal de la OMS; versión general (para el personal sin funciones de supervisión); versión para el personal directivo (personal con funciones de supervisión). Tasa de cumplimiento actual: 92% en la versión general, y 92% en la versión para el personal directivo.

- **Empoderamiento ético de la OMS:** formación asignada a partir de mayo de 2023 a todos los miembros del personal de la OMS. Tasa de cumplimiento actual: 83%.

- **Curso de formación de las Naciones Unidas en materia de concienciación sobre la seguridad, BSAFE:** formación asignada a partir de noviembre de 2022 a todos los miembros del personal. Tasa de cumplimiento actual: 93%.

- **Curso de formación sobre fundamentos de la ciberseguridad y prevención de la suplantación de identidad:** formación asignada a partir de febrero de 2020 a todos los miembros del personal. Tasa de cumplimiento actual del 92%.

- **Curso de actualización de los conocimientos sobre ciberseguridad:** formación asignada a partir de agosto de 2021 a todos los miembros del personal. Tasa de cumplimiento actual del 93,5%.

43. En 2023, unos 2500 funcionarios participaron en el Programa Mundial de Idiomas, que ofrece cursos de alemán, árabe, chino, español, francés, inglés, portugués y ruso. El 32% de los participantes estaban radicados en la Región de África; el 10% en la Región de Asia Sudoriental; el 6% en la Región de Europa; el 12% en la Región del Mediterráneo Oriental; el 6% en la Región del Pacífico Occidental; y el 34% en la Sede. Se ha ampliado el catálogo de cursos de idiomas para incorporar nuevos temas y formatos de enseñanza. En total, 539 funcionarios han sido seleccionados para participar en cursos especiales de capacitación centrados en competencias interpersonales relacionadas con la comunicación y la escritura.

44. El Programa Mundial de Idiomas ha dado apoyo financiero a 137 candidatos en 2023 para que realicen los exámenes de competencia lingüística de las Naciones Unidas y otros exámenes externos de competencia lingüística reconocidos por la OMS. A partir de 2021, la OMS ha actuado como centro de selección para el Examen de Competencia Lingüística de las Naciones Unidas para todos los candidatos de la OMS, el Centro Internacional de Cálculos Electrónicos de las Naciones Unidas, Unitaid, el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida y el Centro Internacional de Investigaciones sobre el Cáncer, en la Sede y en las seis oficinas regionales. Como centro de selección, la OMS gestiona el proceso que va desde la comunicación inicial con los candidatos hasta la verificación exhaustiva de su idoneidad en términos de contratación y competencia lingüística, aplicando tanto la política de las Naciones Unidas como los criterios pertinentes del Programa Mundial de Idiomas a la hora de realizar la evaluación. Gracias a este proceso se ha garantizado la coherencia en la tramitación de las solicitudes de los candidatos de la OMS y se ha reducido el costo global que tienen las pruebas de competencia lingüística para la Organización desde que ya no se cobran tasas administrativas.

45. En 2023, se invitó a unos 580 funcionarios a participar en el programa de orientación inicial en línea de la Sede. Una vez adaptado el programa a un entorno virtual, no hay límite para el número de

invitaciones, y los participantes pueden acceder fácilmente a las sesiones grabadas si no pueden participar en directo.

46. Actualmente está finalizando la primera fase del desarrollo del nuevo programa mundial de orientación inicial. El programa se está desarrollando en colaboración con la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas, y se ha diseñado para garantizar que todos los funcionarios recién contratados que vayan a ocupar un puesto en cualquier destino de la OMS reciban la misma información sobre el trabajo en la Organización. Además de los programas de orientación inicial existentes en cada una de las oficinas principales, se pondrá en funcionamiento en todo el mundo su itinerario modular de aprendizaje electrónico. El programa mundial de orientación inicial entrará en funcionamiento en 2024.

47. La Academia de la OMS desempeñará un papel clave en el fomento de la capacidad de los trabajadores de la salud en todo el mundo, así como del propio personal de la OMS. Contribuirá no solo a formar a un personal aún más experimentado, cualificado y competente, sino también a crear un lugar de trabajo que le permita dar lo mejor de sí. La Academia será el principal centro de aprendizaje de la OMS y agrupará todos los productos y servicios de aprendizaje de la OMS. Además de los cursos producidos internamente, la oferta de aprendizaje de la Academia incorporará una cuidada selección de programas externos de alta calidad. El catálogo de cursos responderá a los principales desafíos mundiales en materia de salud y a las necesidades de los trabajadores de la salud. La puesta a disposición, el alojamiento y la producción conjunta de cursos junto con los asociados, entre los que estarán representados la comunidad académica internacional y los centros colaboradores de la OMS, acelerarán el ritmo de producción y atraerán «marcas» que garanticen una alta calidad, credibilidad y visibilidad internacional. La selección de productos de capacitación elaborados por organizaciones asociadas estará sujeta a los procesos de control de calidad que establezca la Academia, de acuerdo con las orientaciones de su Comité de Calidad y del departamento de Garantía de la Calidad de Normas y Criterios de la OMS.

Mentoría

48. El programa mundial de mentoría de la OMS se enmarca en una metodología de desarrollo institucional que tiene por objeto apoyar al personal en el desarrollo profesional, el aprendizaje en el trabajo, el intercambio de conocimientos y la creación de capacidad. El número de mentores disponibles actualmente es de 240; se trata de funcionarios de todos los grados y regiones de la OMS, además de algunos jubilados de la Organización. Se han seguido organizando sesiones de capacitación e información dirigidas a los mentores y a los discípulos con el fin de apoyarles en lo que respecta al desarrollo profesional a través de modalidades presenciales y virtuales.

49. Desde enero de 2022, los funcionarios han seguido beneficiándose de las relaciones de mentoría, además de recibir capacitación y orientaciones a través de talleres en línea y presenciales a cargo del equipo de gestión y promoción profesional. Se ha desarrollado un nuevo programa de capacitación en línea, presentado en febrero de 2023, sobre competencias en materia de acompañamiento experto dirigido a personal directivo y mentores. El programa contó con la participación de 40 mentores y miembros del personal directivo de los tres niveles de la Organización. El 17 de enero de 2023 se puso en marcha una iniciativa de mentoría estructurada de nueva creación, con una duración de seis meses. Reunió a 127 funcionarios, algunos de ellos jubilados, de todos los niveles y regiones. El gran interés generado por la iniciativa en los tres niveles de la Organización permitió crear 52 nuevas parejas mentor-discípulo. Se organizaron tres sesiones mundiales para estas parejas, incluido un acto de clausura, en las que se ofreció información sobre la mejor manera de iniciar una relación de mentoría y de mantener su dinamismo a lo largo del tiempo. Otro tipo de apoyo que se prestó fue la capacitación sobre competencias en materia de acompañamiento experto para mentores y sesiones grupales de acompa-

ñamiento experto y talleres complementarios para los discípulos, con el fin de alentarlos a definir su propósito, orientación y objetivos en el marco de la mentoría y mejorar sus competencias y sus carreras en general. Para mantener al personal al día de las novedades, se creó un boletín informativo sobre mentoría que ofrece información y herramientas clave a todos los funcionarios a través del portal en línea de desarrollo profesional. Por último, se organizaron foros mensuales para que los mentores se pusieran en contacto e intercambiaran habilidades y enseñanzas aprendidas. En septiembre de 2023 se preparó un mecanismo de evaluación, y las lecciones aprendidas del programa de mentoría estructurado orientaron la nueva edición del programa, que se puso en marcha en febrero de 2024.

Trayectorias profesionales y desarrollo profesional

50. Se ha establecido y actualizado un marco y una arquitectura de alto nivel para la gestión de la carrera profesional, centrados en dos corrientes profesionales principales en la OMS: una corriente técnica y una corriente operativa. Se realizaron en total 45 entrevistas en profundidad con directores a nivel de la Sede, directores de administración y finanzas y directores de gestión de programas en las oficinas regionales, lo que permitió definir los principios del desarrollo profesional y reunir información práctica para definir las trayectorias profesionales en todas las esferas de trabajo y niveles. El marco revisado de gestión de la carrera profesional se está utilizando actualmente para orientar la estructura y el catálogo de puestos de trabajo en el nuevo sistema de planificación de los recursos institucionales. Se han elaborado 35 trayectorias profesionales para diferentes familias de empleos. El catálogo de puestos de trabajo, que inicialmente se centraba en los perfiles de puestos para la presencia básica previsible en los países, se está ampliando para que incluya todos los perfiles de puestos de los tres niveles de la Organización, a fin de facilitar la movilidad y garantizar el alineamiento y la coherencia en cuanto a las necesidades clave. Se ha elaborado un conjunto de herramientas sobre el uso del catálogo de los perfiles de puestos para la presencia básica previsible en los países, que se ha puesto a disposición de todas las oficinas en los países. También se ha elaborado un folleto en línea sobre el desarrollo profesional en el que se recogen oportunidades y herramientas de aprendizaje, ofertas de desarrollo profesional e información sobre movilidad, y se llevaron a cabo actividades de comunicación acerca de esta nueva iniciativa para llegar a todo el personal de la OMS.

51. En 2023 se siguieron ofreciendo, tanto en formato virtual como presencialmente, actividades de gestión de la carrera profesional, acompañamiento experto y mentoría, asesoramiento profesional, capacitación en inteligencia emocional y sesiones de fomento del espíritu de equipo. En 2023 se impartió tres veces el nuevo programa de desarrollo profesional denominado «Advance», cuyo objetivo es promover el liderazgo de las mujeres y abordar las necesidades y los problemas específicos relacionados con el desarrollo profesional de los funcionarios nacionales de la categoría profesional y los funcionarios de la categoría de servicios generales. El programa se complementa con servicios de acompañamiento experto prestados por un grupo de instructores cualificados internamente por la OMS. En octubre de 2023 se puso en marcha una nueva edición del programa EMERGE, concebido junto con otras 11 organizaciones internacionales, en cuyo marco varios funcionarios profesionales de la OMS de contratación nacional de las oficinas en los países se embarcaron en una trayectoria de desarrollo del liderazgo destinada a apoyar el desarrollo de sus carreras profesionales. A lo largo de 2023 se organizaron clases magistrales sobre inteligencia emocional con ponentes internacionales de renombre, que se ofrecieron en línea a todo el personal.

52. La fase de optimización del proceso institucional de la nueva plataforma de gestión del talento, que está integrada en el nuevo sistema de planificación de los recursos institucionales, ha comenzado con la definición de los requisitos clave, las características técnicas y los pasos del proceso.

Movilidad

53. El número de funcionarios de la categoría profesional y categorías superiores con nombramientos de larga duración que se trasladaron de un lugar de destino a otro en el periodo comprendido entre enero y diciembre de 2023 fue de 216, frente a los 252 que lo hicieron en 2022 (véanse los datos sobre el personal en los cuadros 14 y 15). Por otro lado, el porcentaje de traslados de una oficina principal a otra disminuyó ligeramente del 41,3% en el periodo de enero a diciembre de 2022 al 41,2% en el periodo de enero a diciembre de 2023.

54. La Política de Movilidad Geográfica Mundial de la OMS se ultimó sobre la base de los resultados del ejercicio de simulación de movilidad, así como de las aportaciones adicionales del personal directivo superior, la Administración y el personal. Entró en vigor en junio de 2023.

55. La primera fase de aplicación de la Política de Movilidad Geográfica Mundial se inició en junio de 2023 y consistió en una ronda de movilidad voluntaria. Se organizaron varias sesiones de información para todo el personal, así como una convocatoria de voluntarios entre el grupo de funcionarios que cumplían los criterios establecidos. De un total de 443 voluntarios, 259 cumplían los requisitos. El compendio para este ejercicio de movilidad voluntaria incluía 205 puestos en distintos niveles de la Organización, desde la categoría P2 hasta la D1. Durante el ejercicio, se eliminaron 83 puestos del compendio, principalmente por cuestiones de financiación. En total, 183 candidatos que cumplían los requisitos se presentaron para los puestos que figuraban en el compendio. En esta fase voluntaria se aplicaron medidas especiales que permitían a los voluntarios solicitar hasta cinco puestos, de los que dos como máximo podían ser de grado superior siempre que los voluntarios solicitaran también el mismo número de puestos en su grado actual. Durante los meses de agosto y septiembre de 2023, los comités de colocación, en los que figuraban los respectivos directivos contratantes, examinaron las solicitudes recibidas y elaboraron informes con recomendaciones. Se prepararon un total de 122 informes, de los que 59 contenían recomendaciones de colocación. Los informes fueron aprobados por el Director General en enero de 2024, tras lo cual se contactó a los candidatos respectivos y se iniciaron las reasignaciones con el fin de que se llevaran a efecto durante el primer semestre de 2024. Hasta la fecha, se han reasignado 41 de los 59 puestos aprobados para su colocación.

ENTORNO DE TRABAJO PROPICIO

Programa de recursos humanos sobre diversidad, equidad e inclusión para el personal

56. Además de la aplicación de la nueva Política de Paridad de Género de la OMS, descrita en el párrafo 5 del presente informe, el programa de recursos humanos sobre diversidad, equidad e inclusión para el personal también establece medidas de empleo inclusivas para las personas con discapacidad. Se han introducido nuevos servicios de ajustes razonables para ayudar a los empleados y solicitantes de empleo con discapacidades a acceder a los recursos solicitados. El primer proceso oficial de selección de coordinadores para UN-GLOBE se saldó con la selección de seis coordinadores. Además de estas iniciativas, se actualizaron las plantillas de la encuesta sobre cultura y la encuesta de salida para el conjunto de la Organización y se culminó el proceso de selección de un proveedor de servicios que administre las encuestas que se llevan a cabo periódicamente en toda la Organización.

Análisis de datos sobre recursos humanos

57. A principios de 2023, se puso en marcha el panel de inteligencia institucional sobre recursos humanos, que proporciona a sus usuarios datos relativos al personal así como nuevas herramientas de análisis de datos y servicios para la medición del desempeño en el ámbito de los recursos humanos. La

primera versión del portal externo de recursos humanos para los Estados Miembros se desplegó en mayo de 2023 y se ha actualizado sobre la base de las observaciones recibidas.

58. El sistema de gestión institucional brindará la oportunidad de introducir medidas relativas a la diversidad, la equidad y la inclusión; adoptar parámetros desglosados; y permitir la divulgación voluntaria de datos adicionales sobre demografía. El aprovechamiento de esta tecnología permitirá además reducir el tiempo dedicado a la recopilación de datos sobre el personal y sustituir algunos procesos manuales de intercambio de conocimientos.

Prevención de las conductas abusivas, excluyendo el acoso sexual

59. Tras la adopción, el 8 de marzo de 2023, de la Política de la OMS de Prevención y Lucha contra las Conductas Sexuales Indebidas, el acoso sexual queda bajo el paraguas de esta política y no bajo el de la Política de la OMS de Prevención y Lucha contra las Conductas Abusivas, como hasta entonces. A raíz de ello, se revisó la Política de la OMS de Prevención y Lucha contra las Conductas Abusivas y el 20 de junio de 2023 se publicó una nueva versión que abarca el acoso (excluyendo el acoso sexual), la discriminación y el abuso de autoridad (denominadas colectivamente «conductas abusivas»).

60. El plan de aplicación de la Política de la OMS de Prevención y Lucha contra las Conductas Abusivas sigue ejecutándose, e incluye una rigurosa campaña de comunicación y la difusión de materiales y recursos de comunicación que recuerdan periódicamente a los miembros del personal sus obligaciones en materia de prevención y tratamiento de las conductas abusivas. Se han impartido sesiones de capacitación, tanto optativas como obligatorias, adaptadas a las necesidades de los diferentes destinatarios en los tres niveles de la Organización.

61. Se está prestando especial atención a la verificación de la información sobre antecedentes a través de Clear Check, entre otros instrumentos; Clear Check es una base de datos electrónica a nivel de todo el sistema de las Naciones Unidas que permite llevar a cabo un examen de los candidatos e intercambiar, por ejemplo, información sobre personal antiguo contra el que se han sustanciado acusaciones de acoso sexual o de explotación y abuso sexuales. También se ha instaurado un sistema que garantiza la aplicación en todas las oficinas de las medidas de prevención enmarcadas en esta política. Se están estudiando nuevos enfoques para seguir ampliando y fortaleciendo los servicios de verificación y examen.

Sistema de justicia interno

62. La Secretaría sigue haciendo un seguimiento de la reforma del sistema de justicia interno que se puso en marcha en 2016; una de las mejoras introducidas es el mayor énfasis en la solución oficiosa de diferencias, lo que se ha traducido en una reducción significativa en el número de apelaciones. Tras la revisión del sistema de justicia interno en 2022, el departamento de Recursos Humanos y Gestión del Talento preparó un plan de aplicación para abordar las recomendaciones en 2023 y 2024, en estrecha coordinación con todas las partes interesadas. En consonancia con el plan de aplicación, en mayo de 2023 se llevó a cabo una misión de promoción del sistema de justicia interno en la Oficina Regional para el Pacífico Occidental, en Manila, en la que se informó al personal sobre los mecanismos de amparo que tiene a su disposición. En junio de 2023, se impartió orientación inicial sobre el sistema de justicia interno al personal recién contratado de la Oficina Regional para el Mediterráneo Oriental. Las misiones de promoción del sistema de justicia interno se han ampliado a otras oficinas regionales, como la Oficina Regional para Asia Sudoriental, que acogió una de estas misiones entre el 27 de noviembre y el 1 de diciembre de 2023. Además, el personal directivo superior está evaluando cuáles son los medios más eficaces para aplicar la recomendación del consultor externo, a saber, que la Organización preste asistencia letrada a los miembros del personal en las reclamaciones que presentan ante el sistema de justicia interno.

63. Además, la Dependencia Común de Inspección llevó a cabo, entre septiembre de 2021 y diciembre de 2022, un examen de los sistemas de justicia internos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, con miras a elaborar estrategias para los mecanismos de justicia internos y evaluar la idoneidad y capacidad de dichos mecanismos para cumplir los objetivos establecidos en los marcos reglamentarios aplicables. La Dependencia Común de Inspección publicó su informe en octubre de 2023[1] y concluyó, entre otras cosas, que la OMS posee uno de los sistemas de justicia internos más eficaces y progresistas del sistema de las Naciones Unidas. En particular, se señaló que el establecimiento de un recurso específico dentro de la función de recursos humanos para garantizar la imparcialidad al revisar las decisiones impugnadas constituía una buena práctica que deberían considerar otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

Licencia parental

64. Como parte de la estrategia de la OMS para crear un entorno propicio y tras la aprobación de las modificaciones del Reglamento de Personal,[2] la OMS introdujo una licencia parental unificada que entró en vigor el 1 de enero de 2023. La licencia parental unificada, a la que pueden acogerse todos los progenitores, promueve la igualdad, contribuye a la equidad y la paridad de género, reconoce el papel de todos los progenitores y refuerza a la OMS como opción preferible de empleo.

Modalidades de trabajo flexibles

65. La OMS aplicó en septiembre de 2022 una política sobre las modalidades de trabajo flexibles y sigue estudiando cuáles son las prácticas óptimas en el marco del régimen común de las Naciones Unidas. Sobre la base de las enseñanzas extraídas de su aplicación, podrá considerarse la posibilidad de introducir mejoras en la política sobre las modalidades de trabajo flexibles.

Modalidades contractuales

66. Tras el establecimiento de grupo de tareas mundial de tres niveles en 2020, se llevó a cabo un examen sobre el uso de las actuales modalidades contractuales de la OMS y sus efectos en el personal. Esta labor concluyó con la presentación en diciembre de 2022 de un informe final, que contenía seis recomendaciones generales y 27 recomendaciones más detalladas. El reciente compromiso de los Estados Miembros de garantizar la financiación sostenible para la Organización es crucial para la plena aplicación de las recomendaciones. En particular, una primera ronda de inversiones satisfactoria será esencial para que la OMS pueda ofrecer mejores modalidades contractuales y condiciones al personal.

67. En consonancia con las recomendaciones, se está perfilando un nuevo panorama contractual que tendrá en cuenta el nuevo puesto y tipo de contrato de afiliación, reconociendo al mismo tiempo las oportunidades que tiene la Organización de aprovechar las funcionalidades que estarán disponibles en el nuevo sistema de gestión institucional. El diseño de este nuevo tipo de contrato está pensado para que funcione adecuadamente en el nuevo entorno operativo propuesto. Se proporcionarán orientaciones de planificación en relación con toda la gama de tipos de contrato disponibles para garantizar una mayor claridad sobre cuál es el más adecuado para cada función y cometido.

[1] Disponible en: https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu_rep_2023_2_spanish.pdf (consultado el 14 de marzo de 2024).

[2] Documento EB152/49; véase también el documento EB152/2023/REC/2, actas resumidas de la decimoséptima sesión, sección 1.

68. Cabe destacar que está previsto abandonar la fórmula «personal sin condición de funcionario», que hasta ahora se utilizaba para identificar a los miembros del personal que no tienen un nombramiento como funcionarios. En adelante esta terminología se cambiará por la de «afiliados», y en el bienio 2024-2025 se dejará de hacer referencia al «personal sin condición de funcionario». Las políticas, documentos y plantillas correspondientes se actualizarán en consecuencia.

Centro de Operaciones Mundiales de Recursos Humanos

69. Los Servicios Compartidos Mundiales de la OMS incluyen el equipo del Centro de Operaciones Mundiales de Recursos Humanos, que es parte integrante del Departamento de Recursos Humanos y Gestión del Talento y consiste en una unidad especializada en recursos humanos que trabaja desde el Centro Mundial de Servicios de Kuala Lumpur. El Centro de Operaciones Mundiales de Recursos Humanos desempeña una función importante en los esfuerzos de la Secretaría por modernizar y normalizar los servicios de recursos humanos de la OMS.

70. El equipo del Centro de Operaciones Mundiales de Recursos Humanos presta servicios al personal de forma centralizada y procesa más de 130 tipos de transacciones de recursos humanos. Estas transacciones abarcan la gestión de los contratos del personal, los viajes reglamentarios, el autoservicio en materia de recursos humanos, la gestión de incidentes, la gestión de datos maestros y los ejercicios anuales de cumplimiento. En 2023, el equipo del Centro de Operaciones Mundiales de Recursos Humanos amplió sus servicios para incluir la gestión de las solicitudes de teletrabajo del personal y ofrecer servicios de verificación de empleados a los organismos de las Naciones Unidas acogidos. La introducción de los servicios de verificación de antecedentes sobre trabajos anteriores ha mejorado aún más la uniformidad y exactitud de los datos de empleo presentados.

71. En 2023, el equipo del Centro de Operaciones Mundiales de Recursos Humanos tomó medidas para reducir la tasa de rechazo de las transacciones y garantizar la presentación completa de las solicitudes de transacción. Con este fin, el equipo elaboró medios audiovisuales auxiliares para diversas transacciones y derechos relacionados con los recursos humanos. Estos medios están resultando beneficiosos para los responsables de administrar e iniciar las transacciones de recursos humanos, ya que les ayudan a tomar decisiones con conocimiento de causa, a navegar por el sistema y a iniciar transacciones completas con todos los justificantes necesarios.

72. En 2023, el volumen más importante de transacciones administradas por el equipo del Centro de Operaciones Mundiales de Recursos Humanos correspondió a los nombramientos del personal de conferencias. Con el fin de mejorar la eficiencia y la precisión en la gestión de un volumen tan importante de transacciones, el equipo implantó en 2023 la automatización de diversos procesos intermedios de extracción de datos, preparación de cartas y verificación de la ejecución. Estas medidas redujeron significativamente los tiempos y permitieron lograr una mejora de casi el 50% en la velocidad de tramitación.

Salud y bienestar del personal

73. Desde enero de 2023, el Departamento de Salud y Bienestar del Personal ha adoptado diversas medidas de promoción de la salud física y mental, como la contratación durante un año de una plataforma de salud y bienestar para el personal; la puesta en marcha de una campaña conjunta de promoción de la salud y exámenes médicos con el Departamento de Enfermedades No Transmisibles con motivo del Día Mundial de la Audición; la celebración periódica de sesiones de capacitación en primeros auxilios; la organización de consultas previas al despliegue y los viajes, así como consultas sobre salud en la maternidad, en particular la promoción de la lactancia materna; la organización de campañas de donación de sangre; la administración de vacunación contra la COVID-19 y la gripe estacional; la puesta en marcha de los «Lunes de Salud Mental», que incluyen una serie de seminarios web impar-

tidos por expertos sobre diversos temas de salud mental; y la entrada en funcionamiento de una aplicación sobre salud mental en el trabajo.

74. El Departamento de Salud y Bienestar del Personal continúa prestando apoyo antes, durante y después del despliegue en emergencias de Grado 2 y de Grado 3 con servicios médicos regionales, incluidos personal médico, personal de enfermería y consejeros del personal. Tanto el psicólogo como los consejeros del personal de la Sede de la OMS y las oficinas regionales siguen prestando apoyo especializado para promover la salud mental en el trabajo y ofrecen apoyo continuo al personal, a nivel individual y de equipo. También organizan grupos de apoyo e imparten seminarios web y cursos de formación para funcionarios y directivos sobre temas como primeros auxilios psicológicos, atención plena y salud mental en el trabajo.

75. Además de los servicios internos de apoyo a la salud mental, se han mejorado las opciones de asesoramiento externo. Se mantienen los servicios de asesoramiento del Programa de Asistencia al Personal, que ofrecen asesoramiento a distancia a todo el personal y a las personas a su cargo que cumplan los criterios establecidos. Por otra parte, se han modificado los Estatutos del Seguro de Enfermedad del Personal en relación la salud mental, incluyéndose cambios para garantizar que ya no sea necesaria una receta médica para acceder a un máximo de 24 sesiones de psicoterapia al año.

76. En el ámbito mundial, el Departamento de Salud y Bienestar del Personal se ha comprometido a contratar a un coordinador del Grupo de Trabajo sobre la Salud Mental y el Bienestar del Personal en el Lugar de Trabajo para que preste apoyo al compromiso de la OMS de aplicar la Estrategia de las Naciones Unidas sobre Salud Mental y Bienestar en el Lugar de Trabajo. Las estrategias de la OMS en este ámbito están armonizadas con las del sistema de las Naciones Unidas e incluyen un plan de trabajo para hacer partícipes a todas las partes interesadas mundiales, centrándose en particular en la promoción de la salud mental y la prevención de los problemas conexos, además de la prestación de apoyo directo. La OMS ha seguido ofreciendo apoyo psicológico adicional en las oficinas regionales y las oficinas en los países (entre ellas las de Türkiye, Ucrania y Uganda) en respuesta a las emergencias. Los consejeros del personal en las regiones y los países prestan servicios de asesoramiento y apoyan la coordinación del plan de aplicación de la Estrategia de la OMS sobre Salud Mental y Bienestar en el Lugar de Trabajo.

INTERVENCIÓN DE LA ASAMBLEA DE LA SALUD

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

= = =