

## **Recursos humanos: informe anual**

### **Informe de la Secretaría**

#### **INTRODUCCIÓN**

1. En el presente informe se ofrece una actualización acerca de la aplicación del nuevo plan de movilidad mundial y algunas políticas clave en materia de recursos humanos tales como la reforma del sistema de justicia interna y diversas cuestiones relativas al régimen común del sistema de las Naciones Unidas que exigen la introducción de modificaciones en el Reglamento de Personal. Además, se analizan algunas tendencias de la dotación de personal de la OMS. No se aborda aquí la cuestión de la gestión de los recursos humanos en el contexto de la respuesta a las emergencias, a la que se refiere el documento EB138/23. Los datos relativos a la dotación de personal entre el 1 de enero y el 31 de julio de 2015 se pueden constatar en el sitio web de la OMS.<sup>1</sup>

#### **INFORMACIÓN ACTUALIZADA SOBRE EL PLAN DE MOVILIDAD MUNDIAL DE LA OMS**

2. En consonancia con el segundo pilar de la estrategia de recursos humanos, titulado «retener al personal competente: aprovechamiento de las posibilidades de carrera profesional», se ha definido un marco de movilidad. Con objeto de garantizar que se disponga de las cualificaciones y competencias pertinentes en el lugar apropiado en el momento oportuno, este marco se integra plenamente en el proceso de planificación de la dotación de personal y coadyuva a la estrategia de aprovechamiento de las posibilidades de carrera. Se espera de todos los funcionarios que sean objeto de traslados y emprendan una diversidad de tareas en el transcurso de su empleo de larga duración en la OMS, con el fin de reforzar sus cualificaciones profesionales y mejorar sus perspectivas de carrera. La primera medida encaminada a promover la movilidad en el conjunto de la Organización y reforzar la capacidad de las oficinas en los países ha consistido en definir un plan de movilidad geográfica planificada. El plan se aplica a todos los funcionarios de la categoría profesional y categorías superiores que ocupan puestos sujetos a rotación. Se prevé que la movilidad geográfica promueva la excelencia técnica en los tres niveles de la Organización y que refuerce el apoyo proporcionado a los Estados Miembros a escala de país, incluida la respuesta a las emergencias.

3. Se ha avanzado en los trabajos encaminados a la puesta en marcha del nuevo plan —cuya entrada en vigor está programada para principios de 2016— tras el apoyo proporcionado por los órganos

---

<sup>1</sup> Véase el documento titulado «Human resources: update, Workforce data», en <http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en/> (consultado el 20 de octubre de 2015).

deliberantes y la subsiguiente adopción de las modificaciones del Reglamento de Personal<sup>1</sup> y el Estatuto del Personal,<sup>2</sup> que proporcionan base jurídica a la contratación de personal en puestos sujetos a rotación internacional recurriendo a ejercicios anuales de movilidad. Se ha redactado un plan de aplicación en el que se ofrecen pormenores de las siete actividades principales<sup>3</sup> que hay que llevar a cabo. En el presente informe se exponen en líneas generales esas actividades en el momento de la redacción; el Consejo proporcionará una nueva actualización, por conducto de su Comité de Programa, Presupuesto y Administración en su reunión de enero de 2016.

4. Se prevé que la Directora General promulgue la política de movilidad geográfica a principios de 2016, después de que tengan lugar nuevas deliberaciones en el Consejo Mundial Personal/Administración, en octubre, y de su aprobación por el Grupo Mundial de Políticas, en noviembre. A lo largo de todo el proceso se llevará a cabo una campaña de comunicación para informar al personal y la administración acerca de la aplicación de la política.

5. La movilidad geográfica se introducirá de forma gradual, empezando por una fase voluntaria trienal, de 2016 a 2018. A los dos años de aplicación de la fase voluntaria, la política será objeto de evaluación. 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 se ajustará en consecuencia. A partir de entonces, sobre la base de la experiencia adquirida durante los tres primeros años de aplicación y a reserva de las medidas de transición y las posibles renunciaciones, aquellos funcionarios en puestos sujetos a rotación que hayan superado la duración estándar de la asignación deberán trasladarse.

6. En el plan de movilidad planificada se establece una distinción entre los puestos internacionales sujetos a rotación y los que no lo están. Quienes ocupen puestos sujetos a rotación deberán trasladarse cuando hayan permanecido en ellos la duración estándar de la asignación que corresponda a su lugar de destino, mientras que los que ocupen puestos no sujetos a rotación podrán permanecer en ellos en el mismo lugar de destino sin límite de tiempo.<sup>4</sup> La idea es que todos los puestos de plazo fijo de la categoría profesional o categorías superiores estén sujetos a rotación, como es el caso de los puestos internacionales de las oficinas en los países, salvo que cumplan los criterios siguientes:

- a) Las funciones y el puesto son tan singulares y especializados que no existen puestos similares o equivalentes del mismo grado en otros lugares de destino de la Organización.
- b) Las funciones son tan singulares que a la Organización le resultaría extremadamente costoso e ineficiente encontrar y formar a un especialista sustituto.

---

<sup>1</sup> Véase la resolución EB136.R4 (2015).

<sup>2</sup> Véase la resolución WHA68.17 (2015).

<sup>3</sup> Se trata de las actividades siguientes: determinación de los puestos que no están sujetos a rotación; definición de la gobernanza del plan, incluida la función del Comité de Movilidad Mundial; determinación de los puestos que se anunciarán en la primera lista de movilidad; definición de los procedimientos de colocación; elaboración de medidas de apoyo al personal; ultimación y promulgación de la política de movilidad geográfica; y desarrollo de una campaña de comunicación.

<sup>4</sup> No obstante, una vez cumplidos 10 años en el mismo lugar de destino, con el fin de acceder a un puesto de una categoría superior deberán postular a vacantes ad hoc de lugares de destino diferentes, y ser seleccionados.

- c) Aunque se trata de un puesto internacional, las funciones y aptitudes del puesto están vinculadas al contexto específico del lugar de destino.
- d) Interesa a la Organización que, con carácter excepcional, el puesto no esté sujeto a rotación (por ejemplo, para fortalecer la capacidad institucional).
7. Se está diseñando el sistema de gobernanza en el que los representantes de las regiones y la Sede contribuyen de manera transparente a la adopción de decisiones de colocación en el marco del ejercicio de movilidad anual. El sistema contará con la participación de representantes del personal y el apoyo del Departamento de Gestión de los Recursos Humanos. El Director General, en consulta con los directores regionales, nombrará a los miembros del Comité de Movilidad Mundial y tendrá la última palabra en las decisiones de colocación.
8. Se está trabajando en el diseño del procedimiento, los criterios y los plazos de colocación que se aplicarán en el plan de movilidad. El principio general es que las colocaciones de funcionarios consistan en traslados laterales. Solo se concederán ascensos mediante la asignación a vacantes ad hoc y procesos competitivos. La movilidad geográfica será uno de los requisitos exigidos para optar a esas vacantes ad hoc, con el fin de recompensar a los funcionarios que hayan adquirido experiencia en diversos lugares de destino y en diferentes niveles de la Organización. Se están preparando medidas de apoyo, en particular respecto de la carrera profesional, e información sobre las condiciones de vida y de trabajo en los lugares de destino de la OMS. Se proporcionará asistencia financiera a los funcionarios que se trasladen a un lugar de destino distinto, de conformidad con el régimen común de las Naciones Unidas.
9. Una política de esta índole supone un importante cambio cultural, que repercutirá en la Organización durante muchos años. Entraña riesgos intrínsecos que es necesario identificar claramente y mitigar. Para que tenga éxito, es esencial que participe la administración de nivel superior y medio, con el fin de atender las inquietudes del personal; también es indispensable que se asignen los recursos apropiados.
10. El plan de movilidad propuesto y gestionado a nivel global debería contribuir a mejorar el intercambio de conocimientos y la rotación entre las distintas regiones y entre las regiones y la Sede. Según los datos disponibles, si bien cada año se registra un importante número de traslados, en su mayoría se producen dentro de la misma oficina principal (véanse los datos sobre la plantilla, cuadro 12).<sup>1</sup> Además, los datos correspondientes a 2014 muestran que el 49,4% del total de puestos de la categoría profesional y categorías superiores se encuentran en la Sede, pero solo el 1,8% del personal de la Sede se trasladó a un lugar de destino diferente durante ese año. En el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de julio de 2015 se constata la misma tendencia (véanse los datos sobre la plantilla, cuadro 13).<sup>1</sup> Si se utilizan los puntos de partida actuales, uno de los indicadores relativos a los recursos humanos del presupuesto por programas 2016-2017 es la duplicación de la proporción del personal internacional que cambia de lugar de destino, incluido el aumento de los traslados a una oficina principal distinta.
11. En última instancia, la aplicación del plan de movilidad planificada debería reportar dos importantes beneficios: la mejora del desempeño, la competencia y la eficiencia del personal gracias a la variada experiencia profesional adquirida en los tres niveles de la Organización, lo que se traducirá en un mayor apoyo a los Estados Miembros a nivel nacional; y una mayor adecuación de la estructura de

---

<sup>1</sup> Véase el documento titulado «Human resources: update, Workforce data» en <http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en/> (consultado el 20 de octubre de 2015).

la plantilla a la evolución de las prioridades y la capacidad de financiación de la OMS. Una vez transcurridos varios años desde su puesta en marcha, la política será objeto de evaluación.

## **IGUALDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD**

12. El número de mujeres en la categoría profesional y categorías superiores ha aumentado de forma constante en los últimos 10 años, pasando de 556 a 847. Al 31 de julio de 2015, de los 2022 funcionarios de la categoría profesional y categorías superiores con nombramiento de largo plazo, 847 (41,9%) eran mujeres. Esto representa un nuevo avance hacia la paridad entre hombres y mujeres desde diciembre de 2014, cuando el 41,7% de los funcionarios de esas categorías eran mujeres. Con todo, se precisan más esfuerzos en ese ámbito, por lo que la Organización tiene el compromiso de mejorar el equilibrio entre el número de hombres y mujeres y la representación geográfica al reemplazar a los funcionarios que se van jubilando. Ese compromiso queda plasmado en los indicadores relacionados con los recursos humanos que se recogen en el presupuesto por programas 2016-2017, en el que se ha establecido una meta de 55:45 para la razón hombres-mujeres en la categoría profesional y categorías superiores. 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 33% de los titulares de puestos de grado P5 a D2 y el 35% de los jefes de las oficinas de la OMS en los países son mujeres (datos para 2014 y septiembre de 2015, respectivamente).

13. Un total del 32% de los Estados Miembros de la OMS 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 julio de 2015, el 18% de los funcionarios profesionales de contratación internacional procedían de países subrepresentados (véanse los datos relativos a la fuerza de trabajo, cuadros 4a-f).<sup>1</sup> 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).

14. Cabe observar que esta situación no se da exclusivamente en la OMS, pues es frecuente en la mayoría de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Para mejorar la paridad entre hombres y mujeres y la diversidad, especialmente en los puestos superiores, en la OMS se han puesto en marcha las medidas indicadas a continuación:

- en los indicadores de desempeño de los pactos de rendición de cuentas de los subdirectores generales se incluye la mejora de la paridad entre hombres y mujeres y de la diversidad;
- en el nuevo sistema electrónico de gestión y mejora del desempeño se pide al personal directivo que indique cada año los logros conseguidos con respecto a la igualdad de género y la diversidad;
- cada semana se envía a las misiones permanentes de Ginebra un correo electrónico con una lista de vacantes de puestos de contratación internacional en la OMS a fin de que le den la mayor difusión en sus países;

---

<sup>1</sup> Véase el documento titulado «Human resources: update, Workforce data» en: <http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en/> (consultado el 20 de octubre de 2015).

- a través de la planificación anual de la sucesión, se ponen en conocimiento de los directivos superiores las posibilidades de mejora con respecto a la igualdad de género y la diversidad que ofrece la sustitución de personal que vaya a jubilarse;
- se han concertado acuerdos generales con cuatro empresas de contratación para ayudar a la Sede y las oficinas regionales a encontrar candidatas, así como candidatos procedentes de países no representados o subrepresentados, que tengan la cualificación adecuada para ocupar puestos superiores;
- se están poniendo en marcha medidas para promover un entorno de trabajo propicio, por ejemplo la introducción de teletrabajo ocasional, el reconocimiento de diferentes tipos de licencia, la promoción de un lugar de trabajo respetuoso, y la introducción de cuestionarios de incorporación (entrada) y separación;
- cada trimestre se proporciona a los comités de selección información sobre la estructura demográfica de los diferentes grupos orgánicos, incluidos los nombramientos temporales y los contratos de personal sin condición de funcionario.

## GASTOS DE PERSONAL

15. Al 31 de julio de 2015, la OMS tenía un total de 7529 funcionarios, de los cuales 6229 tenían contratos de larga duración y 1300 contratos de corta duración. De los funcionarios con contratos de larga duración, 2022 (32,5%) pertenecían a la categoría profesional y categorías superiores; 946 (15,2%) eran funcionarios nacionales de la categoría profesional; y 3261 (52,3%) pertenecían a la categoría de servicios generales. El número de funcionarios con contratos de larga duración se ha mantenido estable (-4 funcionarios) con respecto al número indicado en el perfil de la dotación de personal al 31 de diciembre de 2014.<sup>1</sup> La cifra de 1300 funcionarios con contratos temporales al 31 de julio de 2015 representa un aumento de 224 funcionarios (+20,8%) con respecto a la cifra indicada en el perfil de la dotación de personal al 31 de diciembre de 2014.<sup>2</sup> Los funcionarios con contratos temporales constituyen el 17,3% del total de la fuerza de trabajo. Del 1 de enero al 31 de julio de 2015, los gastos de personal y otros gastos conexos ascendieron a US\$ 496,8 millones, lo que representa el 37% del gasto total de la Organización, que fue de US\$ 1332,7 millones.

16. 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 julio de 2015, los contratos de personal sin condición de funcionario, en su equivalente a tiempo completo, alcanzaban las siguientes cifras: 185 acuerdos para la realización de trabajos, 270 consultores y 4994 acuerdos de servicios especiales. Del 1 de enero al 31 de julio de 2015, los gastos por servicios contractuales prestados por personal sin condición de funcionario ascendieron a casi US\$ 89,4 millones, es decir, el 15% del gasto total de la Organización.

---

<sup>1</sup> Véase el documento A68/44.

<sup>2</sup> El aumento del número de contratos temporales durante el primer semestre de 2015 se debe principalmente a la necesidad de contar con una fuerza de trabajo compuesta de personal con contratos temporales en el contexto de la respuesta al brote de enfermedad por el virus del Ebola.

## MODIFICACIONES DEL REGLAMENTO DE PERSONAL

17. En enero de 2016 se presentará al Consejo Ejecutivo una serie de modificaciones del Reglamento de Personal para su confirmación.<sup>1</sup> En sus próximas reuniones se presentarán al Consejo nuevas modificaciones respecto de dos ámbitos importantes, a saber, la mejora del sistema de justicia interna y la armonización con el régimen común de las Naciones Unidas.

### Sistema de justicia interna

18. En la OMS existen desde hace tiempo mecanismos formales e informales de resolución de conflictos laborales. Sin embargo, se ha reconocido la conveniencia de hacer un mayor hincapié en la prevención de los conflictos en todos los niveles institucionales. En 2014 se llevó a cabo un examen encargado conjuntamente por la administración y los representantes del personal a un comité de expertos externo. En las recomendaciones resultantes de este examen, presentadas a la Directora General, se pone de relieve la prevención de los conflictos y la responsabilidad compartida para mantener un lugar de trabajo respetuoso. Las modificaciones del Reglamento de Personal en apoyo de la solución informal de reclamaciones se recogen en el documento EB138/54.

19. Se están llevando a cabo consultas en todos los niveles institucionales con los representantes de la dirección y del personal para establecer un sistema que permita la solución formal de reclamaciones y que se aplicará de manera uniforme en toda la Organización. Con arreglo a las recomendaciones de los expertos independientes, el nuevo sistema de justicia interna contemplará la institucionalización de un proceso de examen administrativo. Para poder presentar una apelación a la Junta Mundial de Apelación será requisito indispensable haber completado dicho proceso. Tanto el examen administrativo como el proceso de apelación se gestionarán a nivel mundial, a fin de que todos los funcionarios, independientemente del lugar en que trabajen, tengan el mismo acceso a la justicia. También se están examinando medidas de transición para los casos que se presenten antes de que el nuevo sistema entre en funcionamiento, así como mejoras en la gestión de los casos de acoso. Si las partes interesadas llegan a un acuerdo en las consultas y estas se terminan poco después de la reunión del Consejo Mundial Personal/Administración de octubre de 2015, las modificaciones al Reglamento de Personal se presentarán al Consejo Ejecutivo de enero de 2016. Ahora bien, si las consultas se prolongan, las necesarias modificaciones al Reglamento de Personal se presentarán al Consejo Ejecutivo de mayo de 2016.

### Régimen común de las Naciones Unidas

20. Hay dos puntos en el orden del día del 70.º periodo de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas (2015) que pueden afectar a la gestión de los recursos humanos en la OMS: uno de ellos se refiere a la recomendación de la Comisión de Administración Pública Internacional de que la fecha de aplicación para aumentar a los 65 años la edad obligatoria de separación de los funcionarios contratados antes del 1 de enero de 2014 sea a más tardar el 1 de enero de 2017; el segundo se refiere al examen por la Comisión del conjunto integral de la remuneración para el personal de contratación internacional.<sup>2</sup>

21. Desde el 1 de enero de 2014, la edad obligatoria de separación de los nuevos funcionarios que se incorporan al régimen común de las Naciones Unidas es de 65 años. En diciembre de 2014, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó el principio de que la edad obligatoria de separa-

---

<sup>1</sup> Véase el documento EB138/54.

<sup>2</sup> Véase el documento EB138/52.

ción aumente a los 65 años para el personal contratado antes del 1 de enero de 2014, teniendo en cuenta los derechos adquiridos de los funcionarios, y solicitó a la Comisión de Administración Pública Internacional que le presentara una fecha de aplicación, tras efectuar consultas con todas las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas.<sup>1</sup> La OMS, al igual que la mayoría de las organizaciones de las Naciones Unidas, informó a la Comisión de que había puesto en marcha un programa de reforma para redefinir su fuerza de trabajo, integrada por personal altamente especializado. El desgaste natural del personal se considera una oportunidad para adecuar mejor la estructura de la plantilla de la OMS a las nuevas prioridades de la Organización, en particular con respecto a la respuesta a las emergencias y en el ámbito de país, y para mejorar el equilibrio entre hombres y mujeres y la representación geográfica. Asimismo, la OMS señaló que la recomendación de la Comisión, al incluir una referencia a los derechos adquiridos, deja en manos de los funcionarios la decisión de la fecha de jubilación, lo cual puede ir en detrimento de una planificación adecuada de la sucesión. Con todo, la Comisión recomendó el 1 de enero de 2017 como fecha de aplicación. Una vez la Asamblea General haya adoptado una decisión con respecto a la fecha de aplicación, la OMS determinará el modo de aplicar el cambio y se presentarán al Consejo Ejecutivo las modificaciones al Reglamento de Personal que sean pertinentes.

22. La Comisión de Administración Pública Internacional ha presentado recomendaciones a la Asamblea General<sup>2</sup> con respecto a elementos determinados del conjunto integral de la remuneración aplicable al personal de contratación internacional, en particular los vinculados a la escala de sueldos, las prestaciones familiares y por familiares a cargo, el subsidio de educación, la prestación por movilidad y condiciones de vida difíciles y los pagos por traslado y repatriación. La Comisión propone medidas de transición para los casos en que el personal actual se vea afectado negativamente por los cambios en su remuneración. Cuando la Comisión inició en 2013, a petición de la Asamblea General, el examen del conjunto integral de la remuneración del personal de contratación internacional, el objetivo era que la Comisión diseñara un sistema de remuneración pertinente (adecuado a las prioridades programáticas y modelo institucional de cada organización); que fuera eficaz y previsible con respecto a los costos; que fomentara la equidad y la simplificación; que apoyara la diversidad, la motivación y el desempeño; y que respaldara la movilidad y la presencia en lugares de destino peligrosos y con condiciones de vida difíciles. En las deliberaciones de la Asamblea General en su 70.º periodo de sesiones se sabrá si tal objetivo se ha logrado. Los cambios en el conjunto integral de la remuneración exigirá introducir modificaciones en el Reglamento de Personal. Cuando tales modificaciones se presenten al Consejo Ejecutivo, se señalarán las repercusiones normativas, sistémicas y financieras.

## **INTERVENCIÓN DEL CONSEJO EJECUTIVO**

23. Se invita al Consejo Ejecutivo a que tome nota del presente informe.

= = =

---

<sup>1</sup> Véase la resolución 69/251 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, sobre el «Régimen común de las Naciones Unidas: informe de la Comisión de Administración Pública Internacional», adoptada por la Asamblea General el 29 de diciembre de 2014.

<sup>2</sup> Véase el documento EB138/52.