

## **Recursos humanos: actualización**

### **Informe del Director General**

#### **INTRODUCCIÓN**

1. Además de los datos sobre el personal a fecha de 31 de julio de 2019 publicados en el sitio web de la OMS el 23 de octubre de 2019,<sup>1</sup> el presente informe resume las tendencias en la esfera del personal y las actividades conexas en relación con los tres pilares de la estrategia de recursos humanos: atraer a profesionales competentes, retenerlos, y ofrecerles un entorno de trabajo propicio.

#### **TENDENCIAS EN LA ESFERA DEL PERSONAL**

2. A 31 de julio de 2019, el número total de funcionarios de la OMS<sup>2</sup> era de 8106 (véase la figura 1 del presente informe y el cuadro 1 de los datos sobre el personal publicados en la web). Esto supone un aumento del 2,2% con respecto al 31 de julio de 2018 (7933). El porcentaje del total de funcionarios que trabaja en cada uno de los tres niveles de la Organización se ha mantenido igual entre julio de 2018 y julio de 2019: un 30,3% trabaja en la Sede, un 24,8% en las oficinas regionales y un 44,9% en las oficinas en los países (figura 2). Durante el periodo considerado ha aumentado la proporción de los funcionarios de la categoría profesional y categorías superiores con contratos de larga duración que trabajan en las oficinas regionales y en las oficinas en los países. La distribución de dichos funcionarios en julio de 2019 era la siguiente (entre paréntesis se indican los porcentajes de julio de 2018): el 50,2% (51,1%) trabajaban en la Sede, el 32,1% (31,6%) en las oficinas regionales y el 17,7% (17,3%) en las oficinas en los países.

3. Durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de julio de 2019, los gastos de personal ascendieron a US\$ 645 millones, lo que supone un 35% de los US\$ 1846 millones de gasto total de la Organización (frente al 37% en el periodo comprendido entre enero y diciembre de 2018).

4. Por lo que se refiere a otros acuerdos contractuales, el número de consultores y de personal contratado para la realización de trabajos (véase el cuadro 20 de los datos sobre personal) ha aumentado desde 1078 equivalentes de jornada completa en enero-julio de 2018 hasta 1927 en el mismo periodo de 2019. Mientras tanto, el número de personas contratadas con acuerdos de servicios especiales se ha incrementado desde 3062 en enero-julio de 2018 hasta 3606 en enero-julio de 2019.

---

<sup>1</sup> Véase <https://www.who.int/about/finances-accountability/budget/es/> (consultado el 23 de octubre de 2019).

<sup>2</sup> Todas las cifras incluyen al personal de programas especiales y acuerdos de colaboración acogidos por la OMS. No está incluido el personal que trabaja en la OPS, en el CIIC ni en otros organismos administrados por la OMS.

Figura 1. Distribución del personal de la OMS a 31 de julio de 2019, por oficina principal

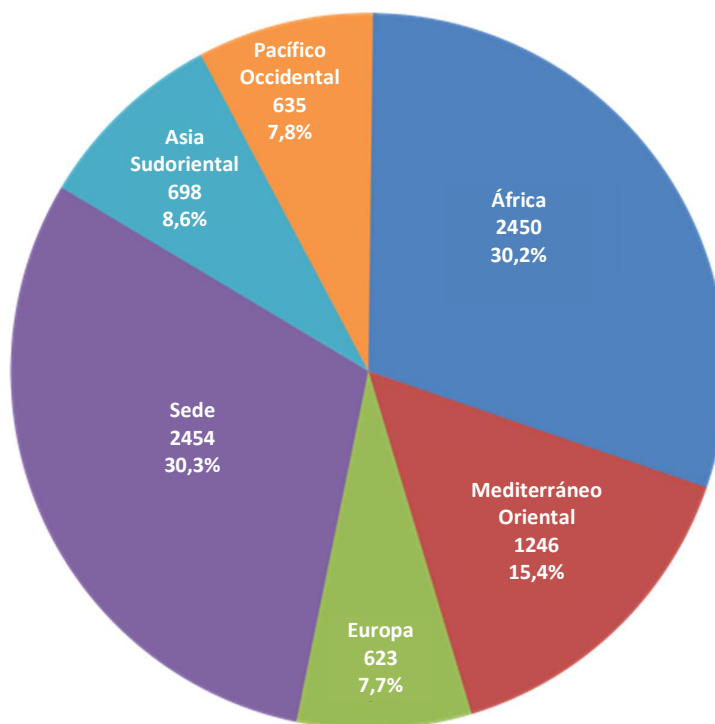
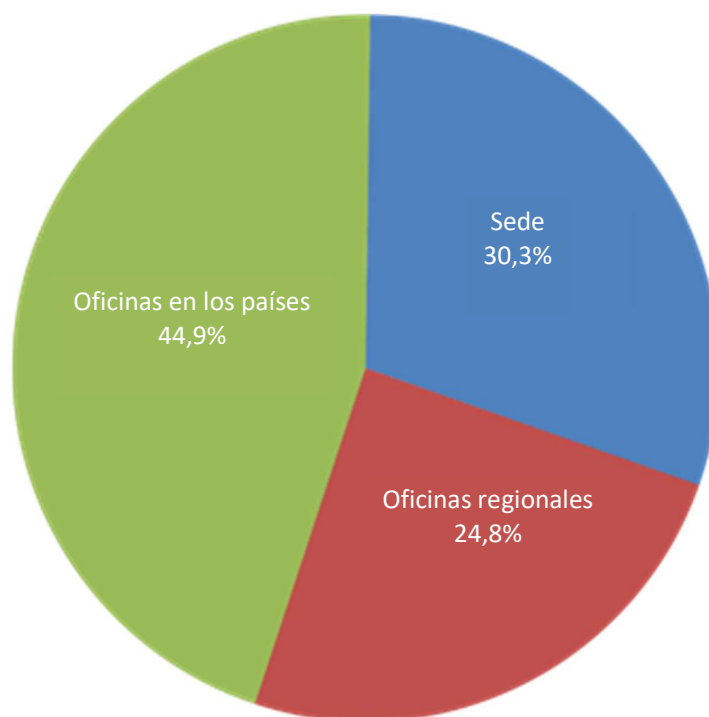
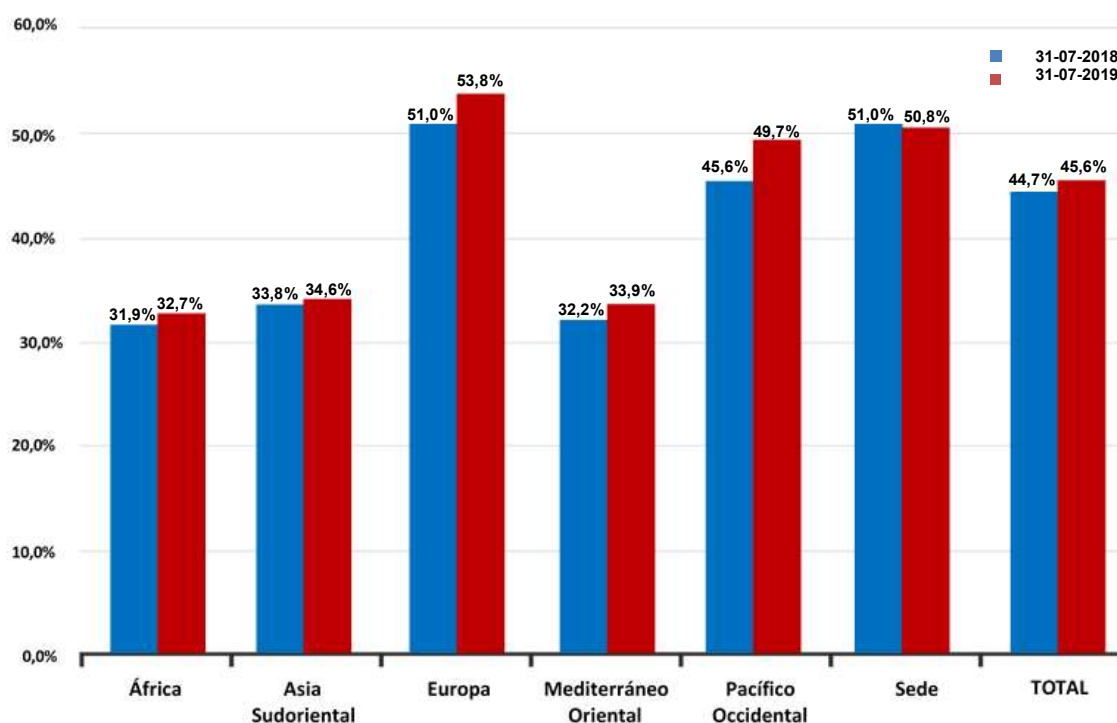


Figura 2. Distribución del personal de la OMS a 31 de julio de 2019, por nivel



5. A 31 de julio de 2019, las mujeres suponían el 45,6% de los funcionarios de categoría profesional y categorías superiores con contratos de larga duración (véase la figura 3 del presente informe y el cuadro 3 de los datos sobre el personal), lo que supone un incremento de 0,9 puntos porcentuales desde julio de 2018 (44,7%). En ese mismo periodo, el porcentaje de mujeres en puestos de la categoría P4 y superiores aumentó 1,0 puntos porcentuales. Como resultado del compromiso del Director General con el objetivo de la paridad de género, la Secretaría está adoptando medidas para aumentar el número de mujeres cualificadas en la lista de jefes de oficinas en los países. A 31 de julio de 2019, el 39,3% de los jefes de dichas oficinas eran mujeres, lo que supone un aumento de 6,2 puntos porcentuales desde julio de 2018 (33,1%). A 31 de julio de 2019 las mujeres representaban el 36,1% de los funcionarios de las categorías P6, D1 y D2, lo que supone un incremento de 0,9 puntos porcentuales desde el 31 de julio de 2018. Se están llevando a cabo importantes esfuerzos en toda la Organización para cerrar la brecha de género. Por ejemplo, se han puesto en práctica iniciativas de divulgación en colaboración con los Estados Miembros, en particular en las Regiones de África y del Pacífico Occidental. También se están llevando a cabo actividades de asesoramiento sobre perspectivas profesionales, mentorías y programas de trayectorias para el liderazgo a fin de fortalecer las capacidades de las funcionarias de niveles inferiores para que puedan aspirar a puestos directivos de categoría superior.

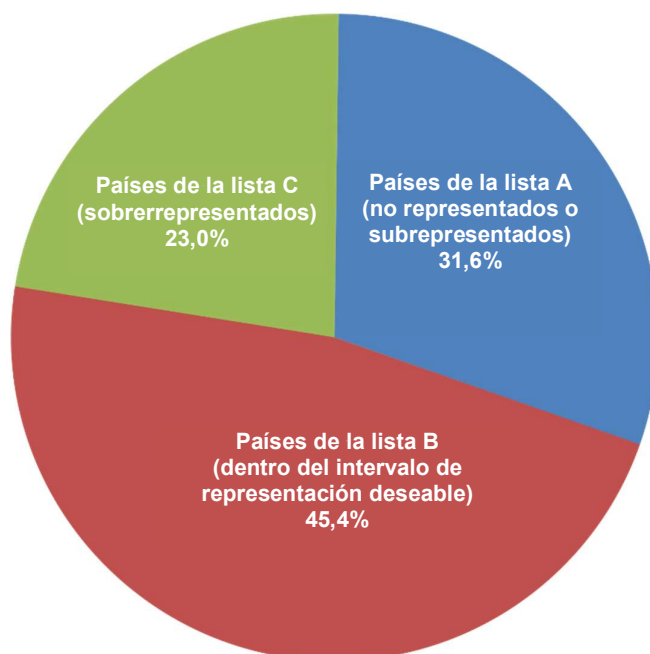
**Figura 3. Porcentaje de mujeres en la categoría profesional y categorías superiores, por oficina principal**



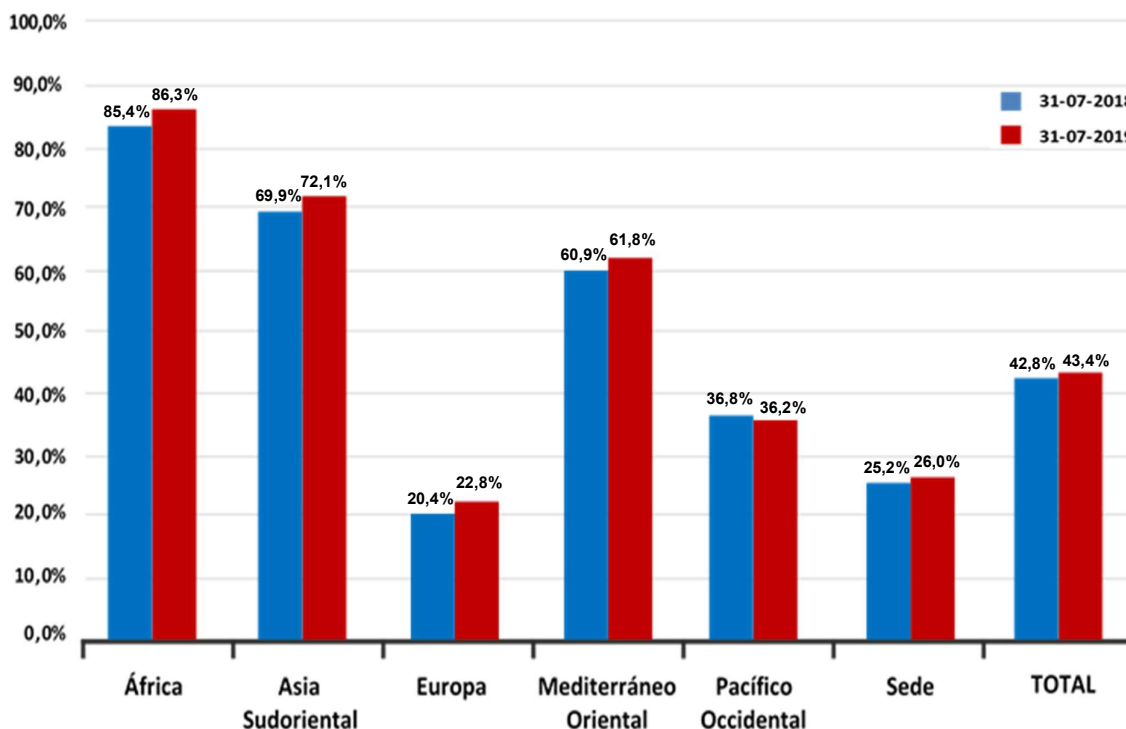
6. A 31 de julio de 2019, el 31,6% de los Estados Miembros no estaban representados o estaban subrepresentados (véanse la figura 4 del presente informe y el cuadro 4 de los datos sobre el personal). Este porcentaje no ha experimentado cambios desde julio de 2018. La proporción de funcionarios de categoría profesional y categorías superiores (incluido el personal con contratos temporales) procedentes de países en desarrollo ha aumentado ligeramente en los 12 últimos meses, pasando del 42,8% al 43,4% (y del 41,1% al 41,7% si solo se consideran los contratos de larga duración) (figura 5).

7. En toda la Organización, el porcentaje de funcionarios de las categorías D1 y D2 procedentes de países en desarrollo ha aumentado desde un 31% en julio de 2018 hasta un 33,8% en julio de 2019. En la Sede, la representación de los países en desarrollo en esas categorías es del 15,9%, lo que supone un incremento de 2,1 puntos porcentuales desde el 31 de julio de 2018. El Director General ha convertido en uno de sus objetivos el nombramiento de nacionales de países en desarrollo para puestos superiores. En el 13.º Programa General de Trabajo, 2019-2023 se establece como meta de diversidad que al menos un tercio de los directores de la Sede sean nacionales de países en desarrollo.

**Figura 4. Distribución de los Estados Miembros de la OMS a 31 de julio de 2019, por representación geográfica**



**Figura 5. Comparación del porcentaje del personal profesional internacional procedente de países en desarrollo entre julio de 2018 y julio de 2019, por oficina principal**



## DISEÑO INSTITUCIONAL

8. El 6 de marzo de 2019, el Director General y los Directores Regionales anunciaron un nuevo modelo de funcionamiento para la OMS que estructura los tres niveles de la Organización en torno a cuatro pilares comunes: programas, emergencias, operaciones institucionales, y relaciones externas y gobernanza. Este modelo de funcionamiento clarifica las funciones en los tres niveles y pone énfasis en el fortalecimiento de la capacidad en el nivel de los países. El proceso de planificación de recursos humanos está diseñado para ayudar a los directivos de toda la Organización a desarrollar un personal adecuado a los fines que esté en consonancia con las necesidades y prioridades de los Estados Miembros.

## ATRAER A PROFESIONALES COMPETENTES

### Contratación y selección

9. Reconociendo los ambiciosos cambios estratégicos y organizativos exigidos por el 13.º Programa General de Trabajo de la OMS, 2019-2023, el Director General inició un examen de los procesos básicos de la OMS para determinar su eficacia. Un análisis del proceso de contratación permitió identificar varios aspectos susceptibles de racionalización y mejora.

10. A raíz de este análisis se puso en marcha una iniciativa piloto de contratación con los siguientes objetivos principales: reducir de cinco meses y medio a 80 días el tiempo medio hasta la firma del contrato para los puestos de plazo fijo; reducir la carga administrativa asumida por los directivos res-

ponsables de contrataciones en relación con la evaluación y calificación de las solicitudes; y proporcionar herramientas y programas informáticos innovadores para facilitar el proceso de selección en su conjunto. Actualmente, la iniciativa abarca todos los puestos de plazo fijo.

11. Aunque la iniciativa piloto ha tenido hasta ahora una buena acogida, el proceso de transformación experimentado de forma paralela en la Sede ha retrasado el anuncio de vacantes hasta que se ultime el nuevo organigrama de la Sede. Se va a preparar un informe completo al Director General, que se presentará en el primer trimestre de 2020.

## **PROGRAMA MUNDIAL DE PASANTÍAS**

12. Según la petición formulada por la Asamblea de la Salud en la resolución WHA71.13 (2018), el informe anual sobre los recursos humanos incluye estadísticas sobre los datos demográficos de los solicitantes y de los pasantes aceptados. Estos datos, entre los que figura el sexo y el país de origen, figuran en los cuadros 16, 17 y 18 de los datos sobre el personal.

13. Desde enero de 2020, la OMS proporcionará estipendios a los pasantes que reciban poca o ninguna ayuda externa. Tras un proceso de selección basado en los méritos, se pide a los pasantes que rellenen un formulario en el que declaren si van a recibir una subvención, beca, bolsa u otra forma de ayuda. La OMS calcula el importe que asignará al pasante de modo que el importe total recibido (ayuda externa y ayuda de la OMS) no supere el 20% de las dietas reducidas. A título de ejemplo, el 20% de la dieta reducida asciende a US\$ 1728 mensuales en Ginebra y US\$ 984 mensuales en Nueva Delhi. Además, se proporciona seguro médico a todos los pasantes en toda la Organización, y en algunos lugares de destino se siguen proporcionando vales de comida a todos los pasantes independientemente de sus necesidades económicas. Toda unidad técnica que acoja a un pasante aporta al Departamento de Gestión de los Recursos Humanos una suma equivalente a la cantidad total. De esta forma no se favorece a los estudiantes que reciben ayuda externa y se garantiza que el proceso de selección no esté sesgado. Wellcome Trust también aporta fondos al programa mundial de pasantías, y se ha comprometido a proporcionar ayudas a 50 pasantes anuales procedentes de países con ingresos bajos y medios durante tres años. En 2020 se efectuará un estrecho seguimiento de la situación financiera del programa y del número de pasantes acogidos para poder ajustar el modelo si fuera necesario.

## **RETENER AL PERSONAL COMPETENTE**

### **Gestión del desempeño**

14. En el marco de sus actividades de transformación, la Organización sigue mejorando la gestión del desempeño. En enero de 2019 se efectuaron ajustes en el instrumento de evaluación de desempeño ePMDS para que los funcionarios pudieran vincular directamente sus propios objetivos con los productos pertinentes del 13.º Programa General de Trabajo, 2019-2023. Además, dos unidades de la Sede están aplicando de forma piloto un proceso de retroinformación continua. Esa retroinformación más regular ayudará a detectar los problemas a medida que se presenten y resolverlos más rápidamente, con lo que los exámenes semestrales serán más completos y objetivos.

15. Continúa aplicándose el programa de desarrollo del liderazgo de la Región de África denominado «Vías hacia el liderazgo para la transformación de la salud en África». Al final de 2019 habrán completado el programa ocho cohortes. En el programa participan 300 funcionarios, entre ellos todos los Representantes de la OMS en la Región Africana y 130 directivos superiores. Entre los participantes también ha habido funcionarios de las regiones de Asia Sudoriental, el Mediterráneo Oriental y el Pacífico Occidental. Se están elaborando planes para aplicar el programa a una cohorte que abarque a los directores de todos los

grupos orgánicos. El programa se ha implantado en francés, inglés y portugués, y se está trabajando para determinar el modo en que se pondrá en práctica más allá de la Región de África.

### **Aprendizaje y desarrollo del personal**

16. iLearn es el instrumento institucional utilizado actualmente para el aprendizaje y el desarrollo. El instrumento, al que tiene acceso todo el personal, tuvo más de 12 500 usuarios en 2018, frente a los 5000 en 2017. Al final de 2018, las inscripciones en cursos de formación habían alcanzado un máximo, con más de 47 000 inscripciones en todo el mundo. En la primera mitad de 2019 hubo casi tantas inscripciones como en todo 2017. Si se mantiene el crecimiento, se prevé que a finales de 2019 haya unas 72 000 inscripciones.

17. En mayo de 2018 se implantó a través de iLearn un enfoque coherente de ámbito mundial para los módulos formativos obligatorios, que permite a los directivos y los responsables de programas controlar el cumplimiento de los requisitos de formación obligatoria. La tasa de cumplimiento en la OMS se mantiene por encima del 90% tanto para el curso de formación de las Naciones Unidas sobre la prevención del acoso, el acoso sexual y el abuso de autoridad como para el curso de formación de las Naciones Unidas «Servir con orgullo: Tolerancia cero frente a la explotación y abuso sexuales por parte de nuestro propio personal». Se están introduciendo en iLearn otros módulos formativos obligatorios sobre diversas materias para mejorar la calidad de los servicios y el desempeño de los funcionarios.

18. Desde 2016, más de 6000 participantes de la OMS (principalmente de la Sede y de la Oficina Regional para África) se han beneficiado del programa de aprendizaje de idiomas a distancia. Tan solo en 2018 hubo más de 1800 inscripciones, y desde enero de 2019 han solicitado participar en el programa más de 1500 funcionarios de la OMS.

### **Trayectorias profesionales**

19. En 2019 se continuaron ofreciendo actividades de gestión de la carrera profesional, orientación personal, mentoría, fomento del espíritu de equipo y asesoramiento sobre perspectivas profesionales, tanto de forma presencial como a distancia. Estas iniciativas se centraron en desarrollar competencias, mejorar el autoconocimiento, preparar a los funcionarios para asumir responsabilidades de nivel superior y fomentar las actitudes y mentalidades necesarias para afrontar el cambio organizativo. En los distintos lugares de destino y regiones se crearon y tramitaron 49 comisiones de servicio de promoción profesional a corto plazo que ofrecen a los funcionarios la oportunidad de desarrollarse profesionalmente y aprender mediante el ejercicio de responsabilidades en su misma categoría o en las categorías inmediatamente inferior o superior. En el marco de un proyecto piloto de trayectorias profesionales para personal administrativo se proporcionó información y orientación a una serie de funcionarios para ayudarles a tomar decisiones fundamentadas sobre su carrera profesional.

20. En abril de 2019, el Director General estableció un equipo de tareas sobre trayectorias profesionales y creación de capacidad con el objetivo de formular recomendaciones sobre enfoques sistemáticos para la mejora del personal de la OMS. El equipo de tareas ha elaborado un informe exhaustivo que describe la situación actual de la OMS y presenta un breve análisis comparativo con los enfoques de desarrollo de la carrera profesional utilizados por otras instituciones (otros organismos de las Naciones Unidas y entidades públicas y privadas), así como las opiniones, sugerencias y expectativas de funcionarios de la OMS. Sobre la base de la información y las aportaciones recogidas, el informe expone una serie de principios, valores y acciones a corto, medio y largo plazo para su toma en consideración por el Director General.

## **Movilidad**

21. En el periodo de enero a julio de 2019, el número de funcionarios de categoría profesional y categorías superiores con contratos de larga duración que se han trasladado de un lugar de destino a otro (véanse los cuadros 14 y 15 de los datos sobre el personal) es de 153 (el 6,9% del total de funcionarios en esas categorías), lo que supone un ligero aumento con respecto al periodo de enero a julio de 2018 (140). Sin embargo, ha disminuido el porcentaje de traslados correspondiente a traslados entre oficinas principales, que fue del 35% frente al 49% en el mismo periodo de 2018.

22. En abril de 2019, el Director General estableció un equipo de tareas sobre movilidad con participación de funcionarios de los tres niveles de la Organización, con el objetivo de elaborar directrices sobre las prácticas de movilidad obligatoria establecidas en la política de movilidad geográfica de la OMS. El equipo de tareas llevó a cabo amplias consultas con funcionarios y efectuó una comparación con las políticas y prácticas de otros organismos de las Naciones Unidas y asociados, tras lo cual preparó una serie de recomendaciones que serán examinadas por la comunidad mundial de recursos humanos de la OMS y por el Consejo Mundial Personal/Administración y servirán como base para actualizar la política de movilidad geográfica.

## **ENTORNO DE TRABAJO PROPICIO**

### **Prevención del acoso sexual y la violencia sexual**

23. La Secretaría está revisando su política de 2010 sobre la prevención del acoso y el acoso sexual tomando como base la política modelo de referencia elaborada por la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, así como el Convenio núm. 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. El proceso de redacción de la política, dirigido por la Oficina de Conformidad, Gestión de Riesgos y Ética de la Secretaría, sigue un enfoque basado en consultas amplias en el que participan todas las partes interesadas, con inclusión de expertos técnicos de la OMS en la materia, representantes del personal, la Oficina del Ombudsman y de Servicios de Mediación, y el Departamento de Gestión de los Recursos Humanos. Todos los funcionarios de la Secretaría tendrán la oportunidad de formular confidencialmente observaciones sobre el proyecto final.

### **Sistema de justicia interna**

24. La Secretaría ha seguido prestando atención a la reforma del sistema de justicia interna que se puso en marcha en 2016; entre las mejoras resultantes figura un mayor énfasis en la solución oficiosa de las diferencias. La Oficina del Ombudsman ha colaborado en la preparación y celebración de nuevos talleres sobre gestión de diferencias destinados a mejorar las relaciones de trabajo y promover un entorno de trabajo más propicio y respetuoso.

### **Modalidades de trabajo flexibles**

25. La Organización está elaborando una política mundial integral sobre modalidades de trabajo flexibles en consonancia con el Boletín del Secretario General de las Naciones Unidas de 18 de abril de 2019 sobre esta cuestión.<sup>1</sup> Como medida provisional, la Organización ha aumentado de tres a cuatro días laborables al mes el número máximo de días de teletrabajo ocasional.

---

<sup>1</sup> Documento ST/SGB/2019/3.



### **Salud y bienestar del personal**

26. La salud y el bienestar del personal sustentan directamente la capacidad de la organización para alcanzar sus objetivos estratégicos y son elementos esenciales para el éxito institucional. Reconociendo que las organizaciones saludables alcanzan mayores logros, la OMS está adaptando su estrategia de salud y bienestar a su nuevo modelo de funcionamiento en todos los niveles de la Organización a fin de garantizar un entorno de trabajo saludable para todos.

27. Los servicios de salud y bienestar del personal de la OMS están examinando y analizando actualmente los datos agregados y las tendencias correspondientes al conjunto del personal de la OMS para identificar indicadores y valores de referencia iniciales significativos que puedan utilizarse para el seguimiento de cuestiones de salud específicas a nivel mundial y en zonas geográficas determinadas. La estrategia de la OMS sobre salud y bienestar del personal también se examinará en el contexto del nuevo foro sobre salud y seguridad ocupacionales común a todo el sistema de las Naciones Unidas, que estará presidido por la OMS.

28. Durante la respuesta continuada al brote de enfermedad por el virus del ebola en la República Democrática del Congo, se ha desplegado a personal de salud y bienestar de la Sede y de la Región de África para proporcionar asesoramiento técnico, orientación y capacitación a fin de proteger la salud y la seguridad ocupacionales en los lugares de trabajo, las misiones sobre el terreno y las instalaciones de la OMS. Se han impartido cursos sobre prevención y control de infecciones, primeros auxilios, medidas de seguridad y protección en entornos sobre el terreno (SSAFE) y capacitación para los equipos previos al despliegue. Los servicios de salud y bienestar del personal de la Organización también han proporcionado apoyo médico, psicosocial y psicológico continuo; han establecido un dispensario de vacunación; han realizado evaluaciones de los riesgos para la salud; y han evaluado los centros sanitarios locales. Además, los servicios de salud y bienestar, en colaboración con asociados internos y externos, han dirigido la elaboración de planes de respuesta a emergencias, incluidos planes destinados a responder a incidentes con un gran número de víctimas, y han proporcionado capacitación al respecto.

### **INTERVENCIÓN DEL CONSEJO EJECUTIVO**

29. Se invita al Consejo a tomar nota del informe.

= = =