

Recursos humanos: actualización

Informe del Director General

INTRODUCCIÓN

1. Además de los datos sobre el personal a fecha de 31 de julio de 2020 publicados en el sitio web de la OMS el 16 de noviembre de 2020,¹ el presente informe resume las tendencias en esta esfera y en 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. Al 31 de julio de 2020, el número total de funcionarios de la OMS² era de 8343 (véase la figura 1 del presente informe y el cuadro 1 de los datos sobre el personal publicado en la web), una cifra que es un 2,9% más alta que los 8106 funcionarios contabilizados el 31 de julio de 2019. El porcentaje del total de funcionarios que trabaja en cada uno de los tres niveles de la Organización ha variado de la siguiente forma entre julio de 2019 y julio de 2020: en la Sede aumentó del 30,3% al 30,5%, en las oficinas regionales no varió (24,8%) y en las oficinas en los países disminuyó ligeramente desde el 44,9% hasta el 44,7% (figura 2). Durante ese mismo periodo ha aumentado la proporción de los funcionarios en la categoría profesional y en 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 2020 era la siguiente: el 48,8% trabajaban en la Sede, el 32,2% en las oficinas regionales y el 19% en las oficinas en los países. En 2019, esos porcentajes fueron, respectivamente, del 50,2%, el 32,1% y el 17,7%.

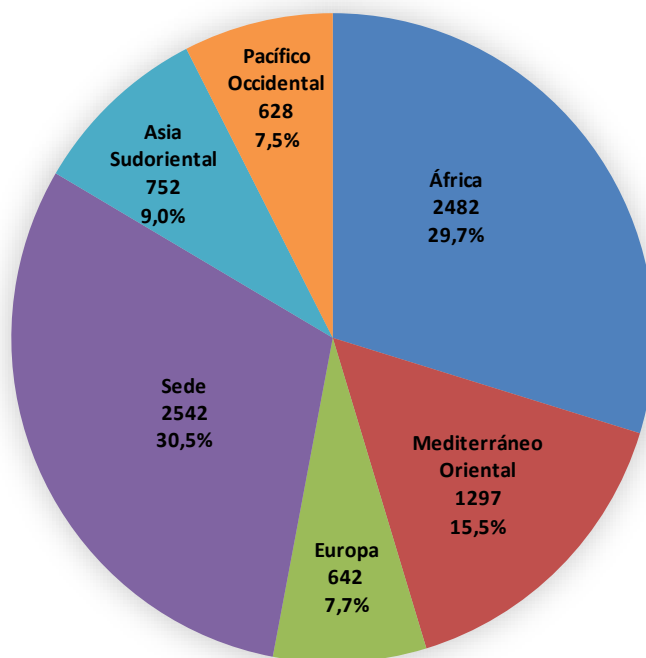
3. Los gastos de personal entre el 1 de enero y el 31 de julio de 2020 ascendieron a US\$ 567 millones, lo que supone un 34% de los US\$ 1645 millones de gasto total de la Organización (entre enero y junio de 2019, ese porcentaje fue del 35%).

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 el personal) ha disminuido desde los 1927 equivalentes de jornada completa en el periodo que va de enero a julio de 2019 hasta 1834 equivalentes en el mismo periodo de 2020. Paralelamente, el número de personas contratadas con acuerdos de servicios especiales se ha incrementado desde los 3606 en enero-julio de 2019 hasta 4073 en el mismo periodo en 2020.

¹ Véase <https://www.who.int/publications/m/item/workforce-data-as-at-31-july-2020> (consultado el 14 de diciembre de 2020).

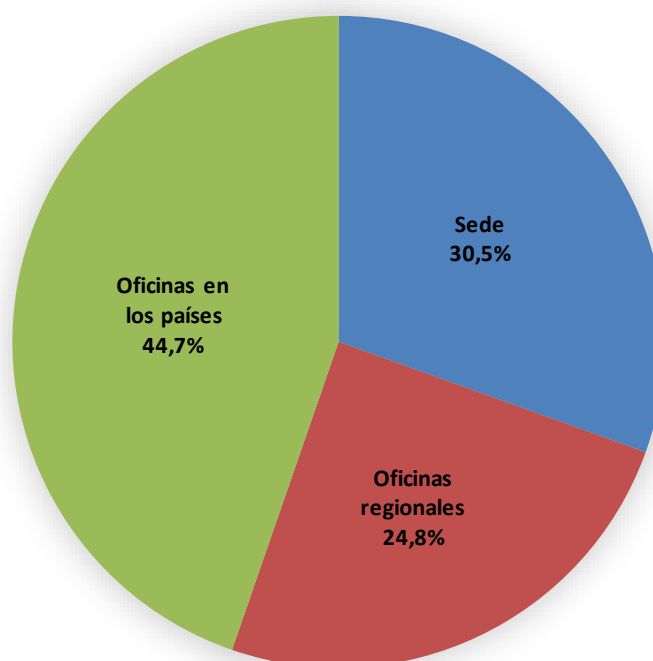
² Todas las cifras incluyen al personal de programas especiales y de acuerdos de colaboración acogidos por la OMS. No está incluido el personal que trabaja en la OPS, en el CIIC ni en otros organismos administrados por la OMS.

Figura 1. Distribución del personal de la OMS a 31 de julio de 2020, por oficina principal



Número total de empleados: 8343

Figura 2. Distribución del personal de la OMS a 31 de julio de 2020, por nivel



5. Al 31 de julio de 2020, las mujeres sumaban el 46,2% de los funcionarios de categoría profesional y en 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 del 45,6% con respecto a julio de 2019. Durante el mismo periodo, el número de mujeres en toda la Organización en la categoría P4 y en categorías superiores aumentó en 0,3 puntos porcentuales, y también se incrementó el de mujeres en puestos de las categorías P5, D1 y D2 en la Sede con respecto a julio de 2019. Para llevar a la práctica el compromiso del Director General de lograr la paridad de género, la Secretaría continúa adoptando medidas para aumentar el número de mujeres cualificadas en la lista de jefes de oficinas en los países. Al 31 de julio de 2020, las mujeres ocupaban el 37,9% de los puestos de jefe de dichas oficinas, lo que supone un descenso desde el 39,3% de julio de 2019. Al 31 de julio de 2020, las mujeres sumaban el 36,1% del personal en las categorías P6, D1 y D2, es decir, el mismo porcentaje que en julio de 2019. Se están llevando a cabo importantes esfuerzos en toda la Organización para cerrar la brecha de género, por ejemplo, emprendiendo 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 mejorar 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 en categorías superiores, por oficina principal

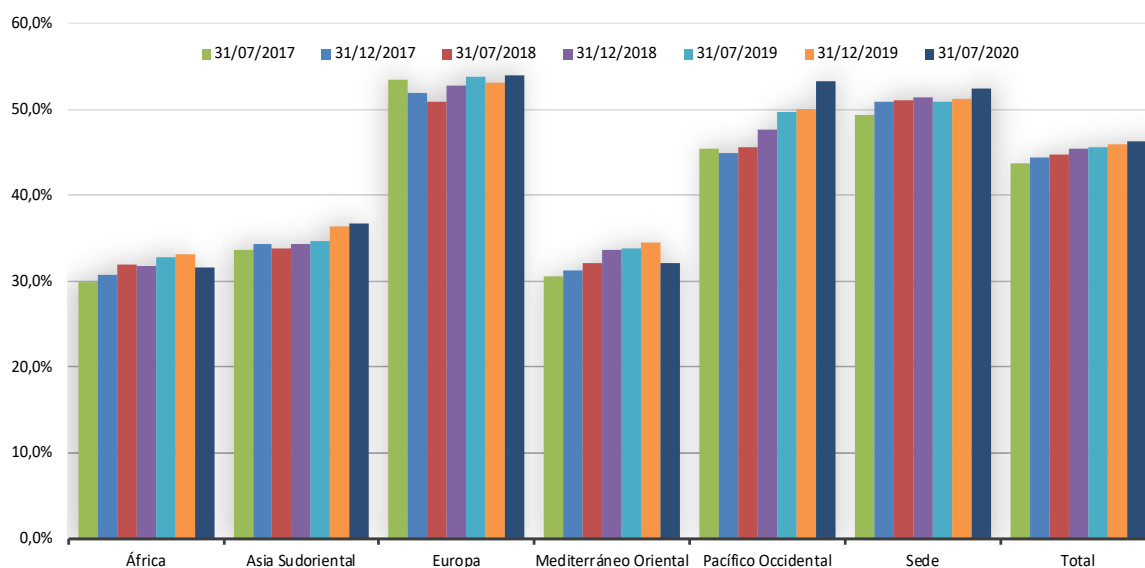


Figura 4. Paridad de género: tendencias a lo largo del tiempo desde julio de 2017 hasta julio de 2020

Indicador	Julio de 2017	Diciembre de 2017	Julio de 2018	Diciembre de 2018	Julio de 2019	Diciembre de 2019	Julio de 2020	Variación entre julio de 2017 y julio de 2020
Porcentaje de mujeres en la categoría profesional y en categorías superiores con contratos de larga duración	43,7%	44,4%	44,7%	45,4%	45,6%	45,8%	46,2%	Aumento de 2,5 puntos porcentuales desde julio de 2017
Porcentaje de mujeres en la categoría P4 o en categorías superiores	41,1%	41,9%	42,5%	43,4%	43,5%	43,5%	43,8%	Aumento de 2,7 puntos porcentuales desde julio de 2017
Porcentaje de mujeres jefas de oficinas en los países	35%	33,3%	33,1%	35,8%	39,3%	35,4%	37,9%	Aumento de 2,9 puntos porcentuales desde julio de 2017
Porcentaje de mujeres en las categorías P6, D1 y D2	31,4%	35,1%	37%	35,4%	37,5%	35,7%	36,1%	Aumento de 4,7 puntos porcentuales desde julio de 2017

6. Al 31 de julio de 2020, el 30,6% de los Estados Miembros (60 de 194) no estaban representados o estaban subrepresentados (véanse la figura 5 y el cuadro 4 de los datos sobre el personal), lo que supone una mejora con respecto al 31,6% registrado el año pasado, en el que esa cifra era de 62 Estados Miembros. En lo que respecta a los cambios en la composición, cinco Estados Miembros pasaron a estar dentro del intervalo de representación deseable o salieron de dicho intervalo.

Figura 5. Distribución de los Estados Miembros de la OMS al 31 de julio de 2020, por representación geográfica

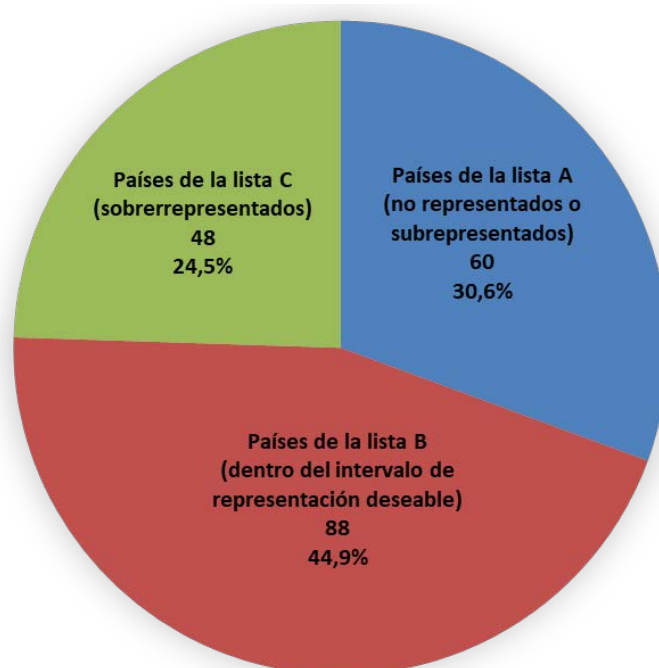
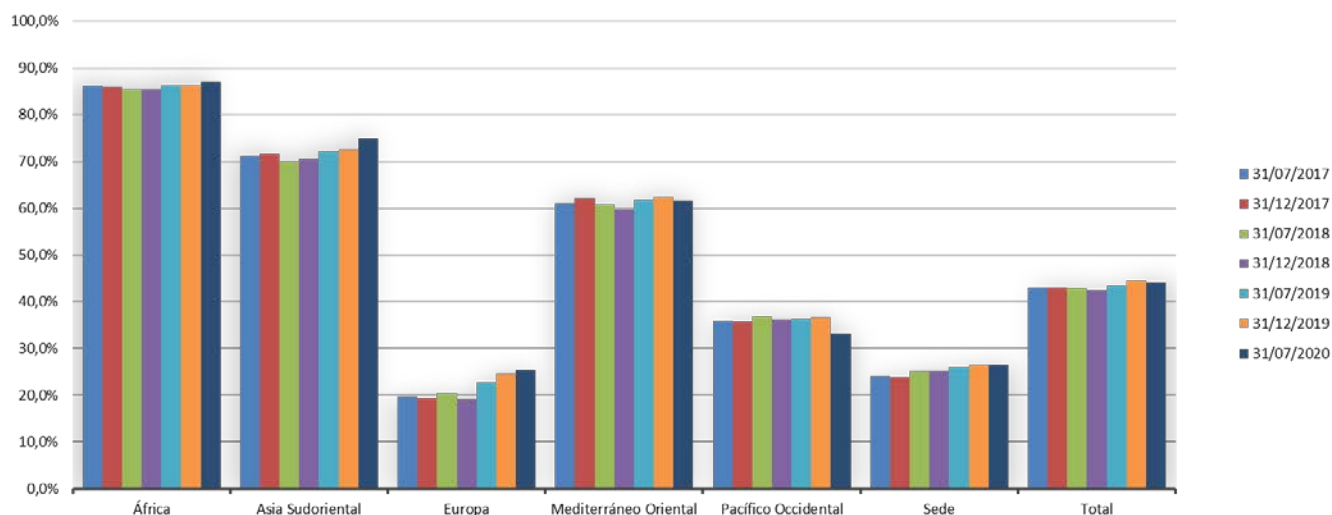


Figura 6. Representación geográfica: tendencias observadas desde julio de 2017 hasta julio de 2020

Indicador	Julio de 2017	Diciembre de 2017	Julio de 2018	Diciembre de 2018	Julio de 2019	Diciembre de 2019	Julio de 2020	Variación entre julio de 2017 y julio de 2020
Porcentaje de Estados Miembros no representados o subrepresentados	32,1%	32,1%	31,6%	32,1%	31,6%	31,6%	30,6%	Disminución de 1,5 puntos porcentuales desde julio de 2017
Porcentaje de funcionarios en la categoría profesional y en categorías superiores (incluidos los que tienen contratos temporales) procedentes de países en desarrollo	43%	43%	42,8%	42,5%	43,4%	44,5%	44,1%	Aumento de 1,1 puntos porcentuales desde julio de 2017
Porcentaje de funcionarios en la categoría profesional y en categorías superiores con contratos de larga duración procedentes de países en desarrollo	40,8%	40,7%	41,1%	41,1%	41,7%	42,6%	43,3%	Aumento de 2,5 puntos porcentuales desde julio de 2017
Porcentaje de funcionarios en las categorías D1 y D2 en la Organización en su conjunto procedente de países en desarrollo	32,2%	31,7%	30,8%	33,5%	33,8%	34,6%	35,9%	Aumento de 3,7 puntos porcentuales desde julio de 2017
Porcentaje de personal en las categorías D1 y D2 en la Sede procedente de países en desarrollo	12,5%	10,9%	13,8%	16,4%	15,9%	15,6%	19,1%	Aumento de 6,6 puntos porcentuales desde julio de 2017

7. La proporción de funcionarios en la categoría profesional y en categorías superiores (incluidos los que tienen contratos temporales) procedentes de países en desarrollo ha aumentado desde julio de 2017; concretamente, en los últimos 12 meses, ha pasado del 43,4% al 44,1% (y del 41,7% al 43,3% si solo se consideran los contratos de larga duración) (figura 6). En toda la Organización, el porcentaje de funcionarios en las categorías D1 y D2 procedentes de países en desarrollo ha aumentado desde el 33,8% en julio de 2019 hasta el 35,9% en el mismo mes de 2020. En la figura 7 se muestra la variación desde julio de 2017 hasta julio de 2020 del porcentaje de funcionarios internacionales en la categoría profesional procedentes de países en desarrollo, desglosado por oficina principal.

Figura 7. Comparación entre el porcentaje del personal profesional internacional procedente de países en desarrollo en julio de 2017 y julio de 2020, por oficina principal



8. El número de funcionarios que integran el personal directivo superior (es decir, en la categoría P6 o en categorías superiores) pasó de 275 en julio de 2017 a 282 en el mismo mes de 2020 (figura 8), lo que supone un incremento del 3% que refleja la dirección estratégica de la transformación de la OMS.

Figura 8. Comparación entre el número de funcionarios que integran el personal directivo superior en julio de 2017 y julio de 2020, por oficina

Oficina principal	P6/D1			D2			No clasificados			Total		
	Julio 2017	Julio de 2020	2020 comp. 2017	Julio 2017	Julio 2020	2020 comp. 2017	Julio 2017	Julio 2020	2020 comp. 2017	Julio 2017	Julio 2020	2020 comp. 2017
África	41	33	-20%	1	2	100%	1	1	0%	43	36	-16%
Asia Sudoriental	23	19	-17%	2	2	0%	1	1	0%	26	22	-15%
Europa	25	26	4%	1	0	-100%	1	1	0%	27	27	0%
Mediterráneo Oriental	28	28	0%	4	10	150%	1	1	0%	33	39	18%
Pacífico Occidental	16	17	6%	2	2	0%	1	1	0%	19	20	5%
Sede	86	79	-8%	29	40	38%	12	19	58%	127	138	9%
Total	219	202	-8%	39	56	44%	17	24	41%	275	282	3%

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 puso en marcha un examen de los procesos básicos de la OMS para determinar su eficacia. Un análisis del proceso de contratación permitió identificar varios aspectos que se pueden racionalizar y mejorar.

10. A principios de 2019 se ensayó una iniciativa de contratación con objeto de acortar de 156 a 80 los días que se tarda en completar ese proceso. El objetivo principal era reducir la carga administrativa de los reclutadores y de los comités de selección mediante la preselección de los candidatos para la lista abierta

y las entrevistas asincrónicas. Debido a que esta aplicación experimental de dicha iniciativa coincidió con los cambios institucionales introducidos durante la transformación, el tiempo medio de contratación se mantuvo en 160 días en 2019, con oscilaciones en un intervalo de 64 a 376 días. Sin embargo, en 2020 se han observado mejoras, pues la duración media de este proceso ha sido de 126 días (con una oscilación entre 36 y 216 días). En ambos periodos, la contratación para los puestos superiores llevó más tiempo, mientras que los puestos para los que se disponía de listas previas se cubrieron más rápidamente.

11. Se están analizando las enseñanzas extraídas de esta iniciativa para presentarlas al Director General junto con recomendaciones para la siguiente fase del proyecto, durante la cual se examinarán nuevos instrumentos, entre ellos la inteligencia artificial, pruebas psicométricas y métodos para resolver puntos en que el proceso se estanca.

PROGRAMA MUNDIAL DE PASANTÍAS

12. De conformidad con 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 figuran el sexo y el país de origen, se muestran en los cuadros 16, 17 y 18 de los datos sobre el personal.

13. Es importante examinar esta actualización desde la perspectiva más amplia de los cambios en el programa de pasantías y los progresos realizados de 2018 a julio de 2020 para aplicar la resolución WHA71.13. El número total de pasantes se redujo de 511 en 2019 a 91 en 2020. En 2020, el 18,7% de los pasantes trabajaron en una oficina de país, el 26,4% en una oficina regional y el 54,9% en la Sede, mientras que, en 2019, esos porcentajes fueron, respectivamente, del 16,4%, el 29,4% y el 54,2%. La disminución general del número de pasantes en 2020 se debe principalmente a los efectos de la pandemia mundial de enfermedad por el coronavirus de 2019 (COVID-19) en la Sede, las oficinas regionales y las oficinas en los países. En la Sede, otros factores que han contribuido a la reducción de 277 pasantes en 2019 a 50 en 2020 son las modificaciones en el proceso de solicitud y contratación de todas las pasantías efectuadas en 2020 (como la finalización excepcional de las pasantías de 2019 en diciembre de ese año y la denegación de su continuación en enero de 2020). Además, se debe recordar que, a finales de 2019, la reestructuración en la Sede retrasó la planificación de las pasantías y la contratación de pasantes en 2020 hasta que se completara la nueva estructura de unidades y departamentos.

14. La pandemia mundial de COVID-19 en 2020 ha afectado a las actividades del programa de pasantías. En marzo, como consecuencia del confinamiento en muchos países, del cierre súbito de las fronteras internacionales y las restricciones de viaje que este acarreó, se tuvieron que suspender temporalmente tanto las nuevas contrataciones de pasantes como la llegada de algunos que ya habían sido contratados. En el breve periodo previo al cierre de las fronteras y la imposición de restricciones a los viajes, algunos pasantes que ya se encontraban en su lugar de destino decidieron regresar rápidamente a su país de origen, mientras que otros prefirieron quedarse en su lugar de destino y, en la medida de lo posible, realizar la pasantía desde su domicilio en dicho lugar.

15. En los meses posteriores se observó atentamente la situación mundial. Desde junio a septiembre se empezaron a abrir poco a poco las fronteras internacionales y se levantaron las restricciones de viaje. En ese periodo, los recursos del programa de pasantías se destinaron principalmente a ofrecer ayudas a los pasantes para que regresaran a sus países de origen, en algunos casos adoptando medidas excepcionales. Tras la suspensión del programa durante el resto del año decretada en julio de 2019, se hizo un seguimiento de la evolución de la situación para determinar cómo se abordarán las pasantías en el programa en 2021.

16. En la resolución WHA71.13, la Asamblea de la Salud estableció el objetivo de que, en 2022, al menos el 50% de los pasantes aceptados procedieran de países menos adelantados o de ingresos medianos. En ese sentido, resulta muy alentador que el porcentaje de pasantes procedentes de esos países aumentara casi cuatro puntos porcentuales (del 25,7% en 2018 al 29,6% en 2019). En 2020, el nuevo incremento llevó ese porcentaje hasta el 35,2%. Además, es muy esperanzador que ese porcentaje aumentara considerablemente en la Sede hasta alcanzar un máximo histórico del 48% en julio de 2020, casi 19 puntos porcentuales más que el anterior máximo del 29,6% registrado en diciembre de 2019. El cuadro 17 de los datos sobre el personal muestra la distribución geográfica de los pasantes, por nacionalidad, entre enero y julio de 2020. En 2020 estaban representadas 44 nacionalidades, frente a las 82 de 2019; este descenso de 38 nacionalidades se debe a la situación actual. De esos 44 países de origen, casi la mitad (el 48%) eran países menos adelantados o de ingresos medianos. Las mujeres representaron el 80,2% de los pasantes (frente al 75,1% en 2019).

17. En enero de 2020, la OMS empezó a ofrecer subsidios para gastos de subsistencia a los pasantes que reciben poca o ninguna ayuda externa. Además, se proporciona un seguro de enfermedad a todos los pasantes en toda la Organización y, en algunos lugares de destino, se les siguen dando vales de comida a todos, independientemente de sus necesidades económicas. Todas las unidades técnicas que acogen a algún pasante aportan al Departamento de Recursos Humanos y Gestión del Talento una suma equivalente por cada uno de ellos, y el pago de las dietas se gestiona de forma centralizada. De esta forma no se favorece a los que reciben ayuda externa y se garantiza que el proceso de selección no esté sesgado. Entre marzo y septiembre, los pasantes que permanecieron en su lugar de destino durante el periodo de confinamiento y restricción de los viajes siguieron recibiendo ayudas monetarias y en especie. En los casos en que las continuas restricciones de viaje impidieron que un pasante abandonara su lugar de destino para regresar a su país al final de la pasantía, la OMS solicitó a las autoridades del país anfitrión una prórroga excepcional de sus permisos de residencia. Durante esos periodos prolongados, se les siguieron pagando dietas para la comida y la manutención hasta que pudieron partir de su lugar de destino.

RETENER AL PERSONAL COMPETENTE

Gestión del desempeño

18. Es fundamental gestionar el desempeño a fin de que el personal alcance la excelencia necesaria para alcanzar los ambiciosos objetivos establecidos en el 13.º Programa General de Trabajo, 2019-2023. La eficacia del sistema de gestión del desempeño se basa en una filosofía sólida que potencie el rendimiento y un entorno laboral propicio, los cuales se sustentan en la capacidad y la responsabilidad individuales y de gestión. Se ha efectuado un examen analítico de las prácticas de la OMS en las principales esferas de la gestión del desempeño. Como parte de los análisis de los procesos realizados en el marco de la transformación, en marzo de 2019 se publicó un informe de ese examen, que puso de manifiesto una serie de deficiencias con respecto a las prácticas de otras organizaciones.

19. Entre las recomendaciones del informe que ya se han aplicado figuran: la semana de los objetivos, nuevos premios al servicio y la ampliación del programa de capacitación *Vías hacia el liderazgo para la transformación de la salud en África* que dirige la Oficina Regional para África, que incluye como instrumento de desarrollo la posibilidad de transmitir información bidireccionalmente, junto con pruebas de inteligencia emocional y del método StrengthsFinder. Todavía no se han llevado a la práctica las recomendaciones de modernizar y mejorar el instrumento de gestión del desempeño y de fijar un método alternativo de puntuación, pero se estudiará su aplicación como parte del proyecto de sustitución del sistema de planificación de recursos institucionales.

20. En 2019, la OMS empezó a usar el proceso de gestión del desempeño para armonizar los objetivos de cada funcionario con las metas de los tres mil millones durante la semana de los objetivos, vinculando cada objetivo del sistema electrónico de gestión y mejora del desempeño (ePMDS) a un producto del Presupuesto por programas. Se pidió a todos los funcionarios y a sus supervisores que se pusieran en contacto para establecer conjuntamente los objetivos individuales y del equipo con el fin de ajustarlos al 13.º Programa General de Trabajo, 2019-2023 y a los productos del Presupuesto por programas. Así cada funcionario indicó el número del producto vinculado con cada uno de los objetivos individuales que estableció en su formulario.

21. La Organización ha introducido cambios en el ePMDS para que en 2020 se puedan seleccionar los productos en un menú desplegable y para que todos los usuarios estimen el porcentaje de su tiempo que se dedicará a cada objetivo SMART a lo largo del año. Al final del año se podrá comparar el tiempo previsto con el tiempo dedicado en la práctica a cada objetivo. A partir de principios de 2021, las evaluaciones del ePMDS permitirán elaborar informes sobre el desempeño del personal por dependencia orgánica y por oficina principal, vinculando los resultados de cada funcionario con los productos y metas de toda la Organización.

22. Más recientemente, la rápida adopción y generalización del trabajo a distancia a causa de la pandemia de COVID-19 ha dado lugar a nuevas exigencias tanto para los supervisores como para el resto del personal. A partir de ahora, la Organización deberá tener en cuenta las nuevas necesidades de las modalidades de trabajo flexibles en su concepción de la gestión del desempeño.

Aprendizaje y desarrollo del personal

23. Se han aprobado nuevas iniciativas de aprendizaje para el bienio 2020-2021: 12 mundiales y 40 regionales. Entre las iniciativas mundiales figura el curso de la Escuela Superior del Personal de las Naciones Unidas sobre liderazgo, mujeres y las Naciones Unidas destinado a mujeres en las categorías P4 y P5 de todo el mundo. En 2020, se asignaron 55 plazas para ese curso, que entre 2015 y 2019 han realizado 81 mujeres. Otra iniciativa es el programa de formación *Vías hacia el liderazgo para la transformación de la salud en África* que dirige y coordina la Oficina Regional para África (véase el párrafo 29).

24. Más de 18 000 usuarios utilizaron en 2020 la plataforma iLearn, el instrumento institucional empleado actualmente para el aprendizaje y el desarrollo del personal. Al final de 2020, las inscripciones en cursos de formación en un mismo año habían alcanzado un máximo, con más de 115 000 en todo el mundo (y sin contar las inscripciones en cursos obligatorios). iLearn ofrece también los cursos obligatorios de la OMS a usuarios externos, como el personal de emergencias y de lucha contra la poliomielitis.

25. En mayo de 2018 se empezó a aplicar a través de iLearn un enfoque coherente de ámbito mundial para los módulos formativos obligatorios, que permite que los directivos y los responsables de programas controlen el cumplimiento de los requisitos de formación obligatoria. La tasa de cumplimiento del personal de 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 (un 93,3%) 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* (un 96,5%). Estos cursos se han ofrecido recientemente a todo el personal de la OMS. 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, como el curso de la BSAFE del Departamento de Seguridad de las Naciones Unidas, que han realizado más de 7000 funcionarios hasta la fecha, y cursos sobre los aspectos básicos de la ciberseguridad (con un cumplimiento del 88%), las adquisiciones mundiales, la gestión de riesgos, y la financiación y la rendición de cuentas.

26. En 2019, la OMS firmó un nuevo contrato con LinkedIn Learning en el marco de un acuerdo general para todas las Naciones Unidas. Los contenidos de LinkedIn Learning están plenamente integrados en iLearn, lo que permite que todo el personal de la OMS pueda acceder a ellos. Los cursos se ofrecen en siete idiomas (alemán, chino, español, francés, inglés, japonés y portugués) y, semanalmente, se añaden 70 cursos nuevos (alrededor de la mitad de ellos en inglés y el resto en otro idioma). En 2020, el personal de la OMS asistió a 20 000 cursos y vio 180 000 vídeos. Los principales temas de los cursos fueron el trabajo a distancia, el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, la aplicación Teams de Microsoft, la herramienta Power BI, la comunicación interpersonal, la inteligencia emocional y la gestión del tiempo.

27. A fin de facilitar la formación del personal durante las restricciones impuestas debido a la pandemia de COVID-19, el Departamento de Recursos Humanos y Gestión del Talento colaboró con LinkedIn Learning a fin de crear nuevas series de vídeos en inglés y en francés para que el personal de la OMS, incluido el que carece de categoría de funcionario, pueda verlos en sus ordenadores y teléfonos móviles. Algunos temas incluidos son el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, el trabajo a distancia, la resiliencia, la gestión del cambio, la meditación con atención plena para el trabajo y la vida, el establecimiento de un entorno de trabajo saludable y una buena ergonomía, la plataforma Workplace de Facebook, el liderazgo de las Naciones Unidas en tiempos de incertidumbre y los sistemas de tecnologías de información de la OMS (Jabber, OneDrive, OneNote, Microsoft Teams, vConnect y WebEx).

28. El Departamento de Recursos Humanos y Gestión del Talento colabora estrechamente con la Academia de la OMS y participa en el Grupo de coordinación interna de la Academia de la OMS sobre tecnologías del aprendizaje y en el Grupo consultivo de la OMS sobre la estrategia de aprendizaje y el Grupo de aprendizaje de las Naciones Unidas:

- El Grupo de coordinación interna de la Academia de la OMS reúne a los actuales directores, coordinadores y administradores del sistema de gestión de las tecnologías del aprendizaje y el aprendizaje electrónico y presta apoyo a la plataforma de aprendizaje y al desarrollo de tecnologías del aprendizaje de la Academia de la OMS.
- En cuanto al Grupo consultivo de la OMS sobre la estrategia de aprendizaje y el Grupo de aprendizaje de las Naciones Unidas, el objetivo de la estrategia de aprendizaje de la OMS es adoptar la óptica del aprendizaje y la formación para resolver los problemas que afecten a la salud de la población mundial en el futuro. Con ese fin, propondrá un marco y un enfoque para el aprendizaje y la formación del personal de la OMS y para que la Organización preste apoyo a la enseñanza externa en diversos sectores, a fin de alcanzar las metas sanitarias de ámbito mundial, nacional e individual y velar por que todas las personas gocen de la mejor salud posible.

29. Más de 180 funcionarios de diferentes categorías han participado en el Programa de formación *Vías hacia el liderazgo para la transformación de la salud en África* puesto en marcha por la Oficina Regional para África en noviembre de 2018, que ha ayudado a que el personal mejore sus aptitudes directivas a nivel institucional, individual y de equipo, así como sus aptitudes de pensamiento analítico y estratégico. También se inició un programa sobre liderazgo para mujeres con objeto de que superen los obstáculos que dificultan su desarrollo profesional en la Oficina Regional. El Programa *Vías hacia el liderazgo* se ha extendido ahora a toda la Organización y las oficinas regionales para el Mediterráneo Oriental y para Europa lo pondrán en marcha a principios de 2021.

30. Gracias a que los participantes en el Programa *Vías hacia el liderazgo* de la Oficina Regional para África han cambiado aspectos de sus funciones directivas y han potenciado sus aptitudes administrativas, la participación del personal a nivel de las dependencias ha aumentado significativamente. Además, este Programa forma parte de la estrategia de la OMS para los futuros cargos directivos, que combina contratar a personal con las competencias y aptitudes necesarias e individualizar la formación. En la

evaluación de la transformación mundial se obtendrá información más pormenorizada sobre las repercusiones del Programa en los tres niveles de la Organización.

31. El programa mundial de mentoría de la OMS forma parte de una metodología de desarrollo institucional encaminada a facilitar el aprendizaje en el trabajo, intercambiar conocimientos y crear capacidad. Desde su puesta en marcha oficial a nivel mundial en diciembre de 2019 en presencia del Director General, ha formado a más de 180 mentores y ha asesorado y apoyado durante todo el proceso de mentoría a 22 nuevas parejas de mentores y miembros del personal a los que han guiado. Con ese fin, se ha utilizado la formación de formadores para que los mentores y sus discípulos traten conjuntamente y con confianza sobre el desarrollo profesional.

32. En la Región de África se elaboraron programas complementarios de desarrollo para personal no directivo encaminados a mejorar la eficacia institucional, transformar la filosofía de trabajo y establecer un programa coherente de promoción de las capacidades directivas. Desde entonces se han puesto en marcha dos iniciativas centradas en las personas. La primera de ellas es el programa de mentoría de la Oficina Regional, gracias al cual el personal directivo superior o más experimentado ayuda a otros funcionarios con menor experiencia a desarrollarse profesionalmente y mejorar su desempeño. Los objetivos son aumentar la colaboración entre funcionarios y capacitar al personal menos experimentado. Entre julio y diciembre de 2020 se formó al primer grupo, integrado por 33 mentores a los que se ha formado satisfactoriamente y 65 miembros del personal menos experimentados a los que han guiado. El programa dura seis meses y se lleva a cabo a través de una plataforma virtual. Se ha formado a un segundo grupo de mentores y miembros del personal, a los que se emparejará de acuerdo con los valores individuales y profesionales que ellos mismos indiquen. La segunda iniciativa centrada en las personas es el Programa de desempeño de los equipos, con el que, basándose en el marco de competencias de la Organización, se establecerán equipos de alto desempeño y se intensificará la colaboración en las esferas técnicas de la Oficina Regional y de las oficinas en los países y entre varias de esas esferas. Hasta la fecha, 45 funcionarios se han beneficiado de esta iniciativa de creación de capacidad.

Trayectorias profesionales

33. En 2020 se continuaron ofreciendo actividades de gestión del desarrollo profesional, orientación individualizada, mentoría, fomento del espíritu de equipo y asesoramiento sobre perspectivas profesionales; puesto que, desde abril de 2020, todas ellas se han ofrecido a distancia debido a la pandemia de COVID-19, su alcance ha sido, en la práctica, mundial. 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 institucional. Entre enero y octubre de 2020 se llevaron a cabo 30 comisiones de servicio de promoción profesional a corto plazo en las sedes de Ginebra y de Kuala Lumpur y otra más en el Centro Internacional de Investigaciones sobre el Cáncer en Lyon, merced a las cuales funcionarios de distintos lugares de destino y regiones han gozado de la oportunidad de desarrollarse profesionalmente y de aprender mediante el ejercicio de responsabilidades en su misma categoría o en las categorías inmediatamente inferior o superior.

34. En diciembre de 2019, el equipo de tareas sobre trayectorias profesionales y creación de capacidad presentó sus recomendaciones al Director General y a todo el personal. Se estableció un grupo básico para aplicar las recomendaciones mediante un plan de acción que incluía un calendario de actividades a corto, medio y largo plazo para el periodo 2020-2022. En junio y en septiembre de 2020, este grupo básico formuló consultas al Director General, que hizo plenamente suyas las recomendaciones. Se ha creado una estructura de alto nivel para gestionar el desarrollo profesional, que ofrece dos vías (operacional y técnica/de salud pública), trayectorias profesionales y modelos de funciones profesionales principales. Se invitará a los funcionarios a planificar más pormenorizadamente la trayectoria profesional que desean en cada una de las vías definidas. En 2021 se seguirán definiendo los cinco pilares del marco de gestión y desarrollo profesional de la OMS (principios, estructura, aprendizaje, desempeño y apoyo).

Movilidad

35. Entre enero y julio de 2020, 119 funcionarios en la categoría profesional y en categorías superiores (el 5,1% del total de funcionarios en esas categorías) que tenían contratos de larga duración se trasladaron de un lugar de destino a otro (véanse los cuadros 14 y 15 de los datos sobre el personal), lo que supone un ligero descenso con respecto al mismo periodo de 2018, en el que se trasladaron 153 funcionarios. Sin embargo, ha aumentado el porcentaje de traslados entre oficinas principales, que fue de un 43%, frente al 35% de 2019.

36. En abril de 2019, el Director General estableció un equipo de tareas sobre movilidad integrado por funcionarios de los tres niveles de la Organización, con el fin de elaborar directrices sobre las prácticas de movilidad obligatoria establecidas en la política de movilidad geográfica. Este equipo realizó amplias consultas con funcionarios y comparó la situación de la OMS con las políticas y prácticas de otros organismos y asociados del sistema de las Naciones Unidas, tras lo cual formuló 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. En octubre de 2020 se puso en marcha una simulación para validar la exactitud de los datos actualmente disponibles sobre los funcionarios y los puestos y para ensayar la aplicación de los principales elementos de la política y los mecanismos de gobernanza propuestos. Los resultados de este ejercicio se presentarán en mayo de 2021.

ENTORNO DE TRABAJO PROPICIO

Estrategia de diversidad e inclusión

37. En 2020 se elaboró un primer proyecto de estrategia de diversidad e inclusión para el personal de la OMS, con su correspondiente plan de acción. El objetivo es fundamentar políticas, procesos y planes de acción para: *i)* contratar y fidelizar al personal promoviendo la diversidad y *ii)* crear un entorno de trabajo que acoja a todas las personas para que se sientan valoradas y desarrollen plenamente sus capacidades. Se tratará de aumentar la diversidad y la inclusión en las cinco esferas siguientes: equidad de género, identidad de género y orientación sexual, representación geográfica, personas con discapacidad y diversidad de edades y de niveles de instrucción. Se espera que a principios de 2021 se publiquen la estrategia y la primera versión del plan de acción.

Prevención de los comportamientos abusivos, incluido el acoso sexual

38. De conformidad con las recomendaciones anteriores de los órganos deliberantes, incluido el informe del Comité de Programa, Presupuesto y Administración a la 146.^a reunión del Consejo Ejecutivo, celebrado en febrero de 2020,¹ se ha revisado y actualizado, en estrecha colaboración con la Oficina de Conformidad, Gestión de Riesgos y Ética, la actual política sobre el acoso para abarcar todas las formas de comportamiento abusivo y abarcar así el acoso, el acoso sexual, la discriminación y el abuso de autoridad. La política revisada aumenta la coherencia del proceso de recepción de denuncias y reconoce que se debe prestar más atención al acoso sexual y aplicar medidas más estrictas sobre este tema. Las disposiciones sobre el acoso sexual están en consonancia con la política modelo de referencia en la materia del Sistema de las Naciones Unidas. La política y el plan de aplicación inicial se completarán a finales de 2020. Se está prestando especial atención al plan de aplicación para que la formación y otros tipos de apoyo necesarios estén disponibles en todos los niveles de la Organización.

¹ Documento EB 146/3.

Sistema de justicia interna

39. La Secretaría sigue prestando atención a la reforma del sistema de justicia interna que se puso en marcha en 2016; una de las mejoras obtenidas es el mayor énfasis en la solución oficiosa de diferencias, que se ha traducido en una reducción significativa en el número de apelaciones. La Secretaría está a la espera de la evaluación de las reformas del sistema de justicia interna de 2016, a fin de poder introducir nuevas mejoras a partir de la experiencia adquirida. La Oficina del Ombudsman continúa colaborando en la preparación y el cumplimiento de mecanismos oficiosos de resolución de diferencias destinados a mejorar las relaciones de trabajo y promover un entorno laboral más propicio y respetuoso.

Modalidades de trabajo flexibles

40. A mediados de marzo de 2020, la OMS empezó a aplicar modalidades de trabajo a distancia bajo las circunstancias específicas relacionadas con la pandemia de COVID-19 y las medidas aplicadas por las autoridades nacionales. En ese año, las oficinas de la Organización encuestaron a funcionarios y efectuaron exámenes internos sobre los efectos de esas medidas relativas a la COVID-19 en el personal. La mayoría de los funcionarios refirió que su experiencia había sido, en general, positiva, pero se han planteado cuestiones en esferas concretas que se deben abordar. La Organización está reflexionando sobre la marcha a partir de su propia experiencia y estudiando cuestiones básicas sobre la índole del entorno laboral, el modo de trabajar durante cambios coyunturales, la asistencia y la protección del personal y las enseñanzas que se pueden extraer para el futuro. En particular, hay grupos de trabajo específicos sobre temas como el regreso a las oficinas (lo cual incluye la salubridad de las instalaciones y la protección del personal), las modalidades de trabajo, las modalidades de contratación y la salud mental del personal. Dichos grupos orientarán tanto las medidas que se adoptarán de inmediato como el replanteamiento a más largo plazo sobre el trabajo en la Organización.

Operaciones mundiales de recursos humanos

41. En el último año se han introducido varias innovaciones en las operaciones mundiales de recursos humanos dirigidas por el Centro Mundial de Servicios de Kuala Lumpur, entre ellas un segundo turno para prestar apoyo a los programas de emergencia, la simplificación de los procesos en esferas como los periodos de descanso y recuperación, la consolidación de los procesos y funciones desde la Sede hasta Kuala Lumpur como primer paso, la mejora del seguimiento y la transparencia, y el mejoramiento general de la calidad y la utilidad de los servicios prestados.

Salud y bienestar del personal

42. La salud y el bienestar del personal sustentan directamente la capacidad de la Organización para alcanzar sus objetivos estratégicos y son fundamentales para el éxito institucional. Reconociendo que las organizaciones saludables son más productivas, la OMS está adaptando su estrategia de salud y bienestar a su nuevo modelo de funcionamiento en todos los niveles de la Organización para que el entorno de trabajo sea saludable para todos.

43. Con ese fin, los servicios de salud y bienestar del personal de la OMS han hecho contribuciones a distintos programas e iniciativas —en particular, al foro sobre salud y seguridad ocupacionales común a todo el sistema de las Naciones Unidas y presidido por la OMS—, a la revitalización y el cambio de imagen del Comité sobre la salud, la seguridad y el bienestar del personal de la Organización y a la aplicación de la estrategia del sistema de las Naciones Unidas sobre salud y bienestar mental.

44. Los servicios de salud y bienestar del personal de la OMS desempeñan un papel facilitador esencial durante las actividades de respuesta a brotes y situaciones de emergencia mediante la protección y promoción de la salud y el bienestar del personal de la Organización. Durante la actual respuesta a la pandemia de COVID-19, han contribuido a planificar la continuidad de las actividades institucionales en la Sede y a aplicar medidas en materia de salud y seguridad, entre ellas: la redacción de comunicaciones al personal, la elaboración de procedimientos operacionales normalizados para el personal médico y de seguridad, la aplicación de medidas de prevención y control de infecciones en las instalaciones de la OMS y la impartición de sesiones de apoyo psicosocial y psicológico y webinarios. Con el apoyo de expertos de la Organización, los servicios de salud y bienestar del personal también han elaborado orientaciones y procedimientos operacionales normalizados relativos a la evaluación de los riesgos relacionados con la COVID-19 y a las medidas preventivas y el rastreo de contactos conexos. En el contexto actual, dichos servicios hacen un seguimiento diario de la salud del personal necesario para mantener la continuidad de las actividades institucionales y responden a cientos de consultas del personal.

45. Además, como parte de la respuesta mundial a la COVID-19, los servicios de salud y bienestar del personal han asumido un papel importante en el Grupo de trabajo sobre evacuaciones médicas por COVID-19 del sistema de las Naciones Unidas, estableciendo una dependencia de coordinación médica para las evacuaciones sanitarias de afectados por esta enfermedad. Esta unidad, que funciona día y noche sin interrupción, supervisa la gestión clínica y operacional de las evacuaciones, lo cual incluye buscar un hospital donde trasladar al afectado y coordinar con el Centro de Operaciones Aéreas Estratégicas de las Naciones Unidas y el Programa Mundial de Alimentos el uso de aviones o ambulancias sanitarios. La unidad ha coordinado sus actividades con sus homólogos del sistema de las Naciones Unidas con el fin de establecer centros de las Naciones Unidas para tratar a los enfermos de COVID-19 en Accra (Ghana) y Nairobi (Kenya), y se comunica e interactúa con coordinadores residentes, representantes de la OMS en los países y centros nacionales de coordinación para acordar con los países la aceptación de pacientes evacuados.

46. Paralelamente, los servicios de salud y bienestar del personal siguieron ayudando a hacer frente al brote de ébola en la República Democrática del Congo, donde prestaron asistencia médica y apoyo psicológico y psicosocial de continuo, establecieron un dispensario de vacunación, evaluaron los riesgos para la salud, impartieron formación sobre evacuación médica y evaluaron centros de salud locales. Además, estos servicios, en colaboración con asociados internos y externos, dirigieron la elaboración de planes de respuesta a emergencias, que incluyeron planes destinados a responder a incidentes con un gran número de víctimas, e impartieron cursos sobre este tema.

INTERVENCIÓN DEL CONSEJO EJECUTIVO

47. Se invita al Consejo a tomar nota de este informe.

= = =