

# **Recursos humanos**

## **Recursos humanos: actualización**

### **Informe del Director General**

#### **INTRODUCCIÓN**

1. Además de los datos sobre el personal de la OMS a fecha de 31 de julio de 2022, publicados en el sitio web de la OMS el 8 de noviembre de 2022,<sup>1</sup> en el presente informe se ofrece una actualización a fecha de julio de 2022 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 en materia de recursos humanos son una parte esencial de la agenda de transformación de la OMS. Además, el tema del Año del Personal de la OMS se mantuvo en 2022, con un enfoque centrado en las actividades e iniciativas vinculadas a los objetivos de cambio de cultura institucional que supone la agenda de transformación de la OMS. En la 76.<sup>a</sup> Asamblea Mundial de la Salud se presentará un informe sobre los recursos humanos que abarcará todo el año 2022.
2. El presente informe incluye también dos anexos relativos a la propuesta de subsidio de vivienda para el Director General: en el anexo 1 se ofrece información actualizada, junto con pormenores sobre el apoyo para alojamiento prestado por otras organizaciones de las Naciones Unidas a sus jefes ejecutivos; en el anexo 2 se recogen las correspondientes propuestas de modificación a la versión del contrato del Director General aprobada por la Asamblea de la Salud en la resolución WHA75.4 (2022).

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

3. Al 31 de julio de 2022, el número total de funcionarios de la OMS<sup>2</sup> ascendía a 8733 (véanse la figura 1 y el cuadro 1 de datos sobre el personal), una cifra que supone un aumento del 0,5% con respecto a la cifra total contabilizada al 31 de diciembre de 2021, que era de 8688 funcionarios. Durante el periodo considerado, el porcentaje de funcionarios empleados aumentó del 32,7% al 33,5% en la Sede, disminuyó del 24,1% al 24% en las oficinas regionales y disminuyó también del 43,2% al 42,5% en las oficinas en los países (véase la figura 2). En el mismo periodo, la proporción de funcionarios con contratos de larga duración en la categoría profesional y categorías superiores aumentó del 49,6% al 49,9% en la Sede, disminuyó del 30,4% al 30% en las oficinas regionales y aumentó del 20%

---

<sup>1</sup> Disponible en <https://www.who.int/publications/m/item/workforce-data> (consultado el 8 de noviembre de 2022).

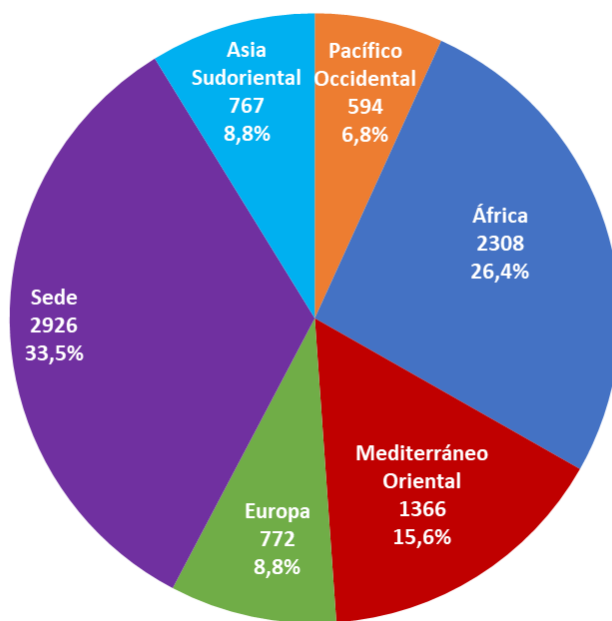
<sup>2</sup> Todas las cifras incluyen al personal de los programas especiales y los acuerdos de colaboración acogidos por la OMS. No se incluye al personal que trabaja en la Organización Panamericana de la Salud, en el Centro Internacional de Investigaciones sobre el Cáncer ni en otros organismos de las Naciones Unidas administrados por la OMS.

al 20,1% en las oficinas en los países. En conjunto, el personal en puestos de larga duración representa el 77% de todos los puestos de trabajo.

4. Los gastos de personal registrados entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2022 sumaron US\$ 597 millones, con lo que disminuyeron como porcentaje del gasto total de la Organización hasta situarse en el 37% de US\$ 1596 millones (entre enero y junio de 2021, el porcentaje fue del 38%).

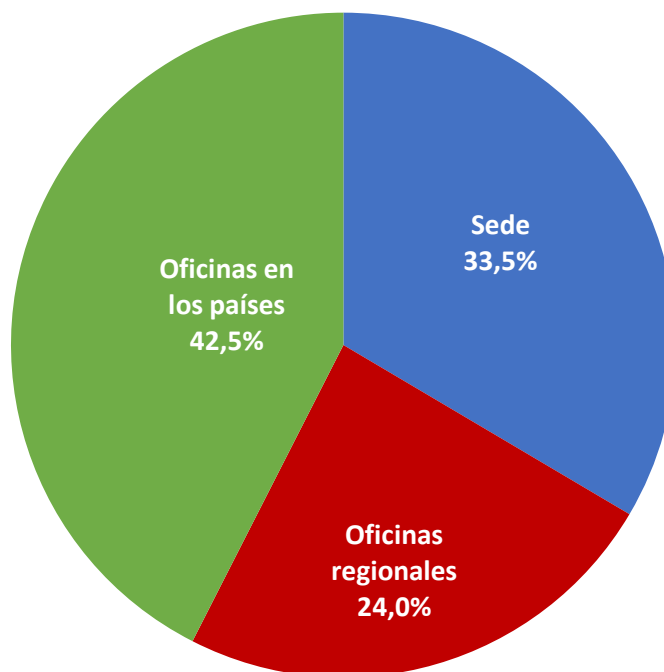
5. Por lo que se refiere a otros acuerdos contractuales, comparando el periodo de enero a julio de 2021 con el mismo periodo de 2022, el número de personas contratadas como consultores o en el marco de acuerdos para la realización de trabajos aumentó de 1839 a 2730 equivalentes de jornada completa en el caso de los consultores, y de 774 a 1052 equivalentes en el caso de los titulares de acuerdos para la realización de trabajos (véase el cuadro 20 de datos sobre el personal). Por otro lado, el número de personas contratadas con acuerdos de servicios especiales pasó de 4187 entre enero y julio de 2021 a 4601 en el mismo periodo de 2022.

**Figura 1. Distribución del personal de la OMS al 31 de julio de 2022, por oficina principal**



Número total de empleados: 8733

**Figura 2. Distribución del personal de la OMS al 31 de julio de 2022 entre la Sede, las oficinas regionales y las oficinas en los países**



6. Los cuadros de datos sobre el personal se han actualizado para incorporar información adicional sobre la paridad entre los géneros. Al 31 de julio de 2022 la plantilla de la Organización en su conjunto se aproxima a la paridad, con un 49,9% de mujeres y un 50,1% de hombres entre todos los tipos de contratos; la proporción de mujeres en la categoría de servicios generales se sitúa por encima del 50%, mientras que en las categorías de profesionales de contratación nacional e internacional está por debajo del 50% (véase el cuadro 3a de datos sobre el personal; para obtener más información desglosada por grados, en todas las categorías de personal, y por oficina principal, véase el cuadro 3b de datos sobre el personal).

7. Al 31 de julio de 2022, las mujeres constituían el 47% de los funcionarios de la categoría profesional y categorías superiores con contratos de larga duración (véase el cuadro 3c de datos sobre el personal), lo que supone un incremento con respecto a diciembre de 2021 (46,8%).

8. Durante el mismo periodo, el número de mujeres en la categoría P4 y categorías superiores aumentó del 44,2% al 44,5% en el conjunto de la Organización. En la política de dotación de personal con arreglo a la igualdad de género, publicada por la OMS en enero de 2017, se establecía la siguiente meta: lograr un incremento del 1,5% en el porcentaje de personal femenino de grado P4 y grados superiores en la Organización durante los siguientes cinco años, a partir de 2017. El valor fijado como objetivo para 2022 es un porcentaje del 45,5%, y a fecha de julio prácticamente se ha alcanzado. En diciembre de 2022 se comunicarán los resultados finales en relación con este indicador y se actualizará la política para establecer nuevas metas.

9. Al 31 de julio de 2022, las mujeres constituían el 36,1% del personal en las categorías P6, D1 y D2, lo que supone un ligero descenso con respecto al 36,4% registrado en diciembre de 2021, pero un incremento de 4,7 puntos porcentuales con respecto al 31,4% registrado en julio de 2017 (véase la

figura 3). También se ha producido un aumento notable del porcentaje de mujeres en la categoría P5 desde 2017, ya que ha pasado del 40,3% al 46,6% en julio de 2022.

10. Con el fin de llevar a la práctica el compromiso del Director General de lograr la paridad de género, la Secretaría continúa adoptando medidas dirigidas a aumentar el número de mujeres calificadas en la lista de jefes de oficinas en los países. Al 31 de julio de 2022, las mujeres ocupaban el 36,3% de los puestos de jefe de dichas oficinas, lo que supone un descenso en relación con el 38,2% de diciembre de 2021, si bien se observa que la tendencia general de los últimos cinco años es positiva, con un aumento en relación con 2017 (35%).

11. Durante el proceso de selección de 2021 se pudo constatar el esfuerzo adicional que se está realizando para aumentar el número de candidatas que entran en la lista de jefes de las oficinas de los países, y que ha tenido continuidad en 2022. En 2021, las mujeres representaron, respectivamente, el 30% de los solicitantes y el 50% de los candidatos que completaron satisfactoriamente los ejercicios del centro de evaluación y entraron en la lista. En 2022, las mujeres representaron el 25% de los solicitantes en la fase de preselección y el 35% de los candidatos que pasaron al centro de evaluación, que se celebró entre septiembre y noviembre y cuyos resultados finales se confirmarán a principios de 2023.

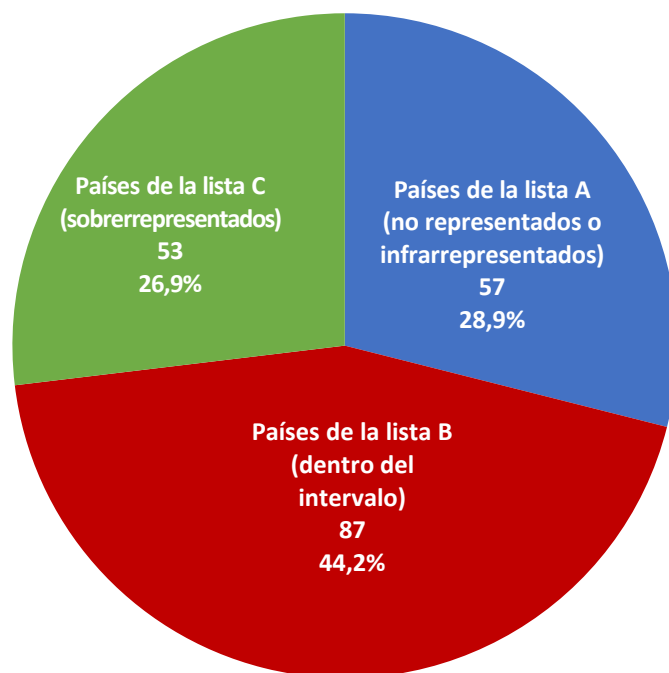
**Figura 3. Paridad de género: tendencias observadas entre julio de 2017 y julio de 2022**

Indicador	Julio de 2017	Diciembre de 2017	Julio de 2018	Diciembre de 2018	Julio de 2019	Diciembre de 2019	Julio de 2020	Diciembre de 2020	Julio de 2021	Diciembre de 2021	Julio de 2022	Variación entre julio de 2017 y julio de 2022
Porcentaje de mujeres en la categoría profesional y categorías superiores con contratos de larga duración	43,7%	44,4%	44,7%	45,4%	45,6%	45,8%	46,2%	45,9%	46,4%	46,8%	47,0%	Aumento de 3,3 puntos porcentuales desde julio de 2017
Porcentaje de mujeres en la categoría P4 o categorías superiores	41,1%	41,9%	42,5%	43,4%	43,5%	43,5%	43,8%	43,5%	43,7%	44,2%	44,5%	Aumento de 3,4 puntos porcentuales desde julio de 2017
Porcentaje de mujeres jefas de oficinas en los países	35,0%	33,3%	33,1%	35,8%	39,3%	37,4%	37,9%	37,1%	38,7%	38,2%	36,3%	Aumento de 1,3 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%	35,5%	35,8%	36,4%	36,1%	Aumento de 4,7 puntos porcentuales desde julio de 2017

12. Al 31 de julio de 2022, el 28,9% de los Estados Miembros (57 de 197 Estados Miembros)<sup>1</sup> no estaban representados o estaban infrarrepresentados (véanse la figura 4 y el cuadro 4 de datos sobre el personal), lo que supone una disminución con respecto a diciembre de 2021 (el 29,9% de los Estados Miembros, es decir, 59 de 197). Seis Estados Miembros pasaron a estar dentro del intervalo de representación deseable o salieron de dicho intervalo.

<sup>1</sup> Se incluyen los tres Miembros Asociados.

**Figura 4. Distribución de los Estados Miembros de la OMS al 31 de julio de 2022, por representación geográfica**



**Figura 5. Representación geográfica de los Estados Miembros: tendencias observadas de julio de 2017 a julio de 2022**

Indicador	Julio de 2017	Diciembre de 2017	Julio de 2018	Diciembre de 2018	Julio de 2019	Diciembre de 2019	Julio de 2020	Diciembre de 2020	Julio de 2021	Diciembre de 2021	Julio de 2022	Variación entre julio de 2017 y julio de 2022
Porcentaje de Estados Miembros no representados o infrarepresentados	32,1%	32,1%	31,6%	32,1%	31,6%	31,6%	30,6%	30,1%	29,6%	29,9%	28,9%	Descenso de 3,2 puntos porcentuales desde julio de 2017
Porcentaje de funcionarios en la categoría profesional y categorías superiores (incluidos los que tienen contratos temporales) procedentes de países en desarrollo	43,0%	43,0%	42,8%	42,5%	43,4%	44,5%	44,1%	44,2%	44,1%	44,1%	44,4%	Aumento de 1,4 puntos porcentuales desde julio de 2017
Porcentaje de funcionarios en la categoría profesional y 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%	43,8%	44,3%	44,9%	45,5%	Aumento de 4,7 puntos porcentuales desde julio de 2017
Porcentaje de funcionarios en las categorías D1 y D2 en la Organización en su conjunto procedentes de países en desarrollo	32,2%	31,7%	30,8%	33,5%	33,8%	34,6%	35,9%	37,3%	38%	39,1%	38,8%	Aumento de 6,6 puntos porcentuales desde julio de 2017
Porcentaje de funcionarios en las categorías D1 y D2 en la Sede procedentes de países en desarrollo	12,5%	10,9%	13,8%	16,4%	15,9%	15,6%	19,1%	21,1%	18,7%	18,7%	18,1%	Aumento de 5,6 puntos porcentuales desde julio de 2017

13. La proporción de funcionarios en la categoría profesional y categorías superiores, en particular en las categorías D1 y D2, procedentes de países en desarrollo ha aumentado desde julio de 2017. Entre diciembre de 2021 y julio de 2022, el porcentaje de funcionarios de la categoría profesional y categorías superiores procedentes de países en desarrollo con contratos de larga duración pasó del 44,9% al 45,5% (véase la figura 5). En la Sede y en el conjunto de la Organización, el porcentaje de funcionarios de las categorías D1 y D2 procedentes de países en desarrollo disminuyó ligeramente entre diciembre de 2021 y julio de 2022, aunque en general ha aumentado considerablemente desde julio de 2017.

14. Los datos de la plantilla de recursos humanos que figuran en el cuadro 11 reflejan las tendencias observadas en las candidaturas presentadas por mujeres, mientras el cuadro 11b muestra las tendencias observadas en la representación geográfica de los candidatos en cada categoría. Esos cuadros indican que en los últimos cuatro años ha habido un aumento general en el porcentaje de candidatas, aunque

apenas se han registrado avances en cuanto al número de candidaturas de nacionales de países no representados o infrarrepresentados (teniendo en cuenta que la propia clasificación de los países también cambia a lo largo del tiempo). Si bien se han hecho importantes esfuerzos en toda la Organización para reducir las diferencias entre hombres y mujeres, es necesario seguir ampliando las actividades de búsqueda de talentos e información, entre otras cosas, mediante una mayor inversión en la mejora de la representación geográfica.

15. El número de funcionarios que forman parte del personal directivo superior (es decir, funcionarios en la categoría P6 o categorías superiores) con nombramientos de larga duración y nombramientos temporales, pasó de 275 en julio de 2017 a 298 en julio de 2022 (véase la figura 6), lo que supone un incremento del 8%, en consonancia con la dirección estratégica de la transformación de la OMS.



Figura 6. Personal directivo superior de julio de 2017 a julio de 2022, por oficina principal

Oficina principal	P6/D1			D2			No clasificados			Total		
	Julio 2017	Julio 2022	2022 frente a 2017	Julio 2017	Julio 2022	2022 frente a 2017	Julio 2017	Julio 2022	2022 frente a 2017	Julio 2017	Julio 2022	2022 frente a 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	2	100%	1	1	0%	27	32	19%
Mediterráneo Oriental	28	30	7%	4	12	200%	1	1	0%	33	43	30%
Pacífico Occidental	16	19	19%	2	2	0%	1	1	0%	19	22	16%
Sede	86	78	-9%	29	41	41%	12	19	58%	127	138	9%
Total	219	209	-5%	39	65	67%	17	24	41%	275	298	8%

## ATRAER A PROFESIONALES COMPETENTES

### Búsqueda de talentos y campañas de información

16. 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 y la mejora de la representación geográfica. También se realizan actividades de asesoramiento profesional, mentoría y programas de liderazgo específicamente orientadas a mejorar la capacidad de las funcionarias de niveles inferiores y prepararlas para puestos directivos de mayor nivel.

17. 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 plataformas de redes sociales y del suministro periódico de información actualizada a las misiones de las Naciones Unidas en Ginebra y a las redes técnicas. Al término de estas actividades y eventos relacionados con la carrera profesional se lleva a cabo una evaluación a fin de centrarse en aquellos que producen mejores resultados.

18. Tal como se informó en la 75.<sup>a</sup> Asamblea Mundial de la Salud, en 2022,<sup>1</sup> en el segundo semestre de 2021 la OMS puso en marcha el Programa para Jóvenes Profesionales, dirigido a candidatos de países menos adelantados. El Programa incluía un evento de divulgación organizado por un proveedor de servicios externo y dirigido específicamente a los candidatos que cumplían los requisitos exigidos, en el que se impartieron talleres sobre cómo elaborar un *currículum*, cómo desenvolverse en los procesos de selección de la OMS y cómo prepararse ante una entrevista de selección por competencias. La rentabilidad de esta inversión es un dato que ya se puede constatar: el 30% de los candidatos recomendados y el 36% de los finalmente seleccionados habían participado en el evento. Hay dos elementos en particular que han contribuido a este elevado rendimiento: el hecho de que el evento estuviera dirigido exclusivamente a candidatos que cumplían los requisitos para participar en el Programa, y que ofreciera talleres prácticos sobre la forma de presentar solicitudes y prepararse para los procesos de selección en la OMS. A tal fin, en el proceso de preparación del evento de divulgación previsto en el Programa se identificaron las dificultades que pueden surgir en el proceso de presentación de una solicitud y las formas de

<sup>1</sup> Véase el documento A75/31.

superarlas. Es aconsejable que se lleven a cabo actividades similares en beneficio de los futuros grupos de participantes en el Programa y que las enseñanzas extraídas se utilicen para mejorar las actividades de divulgación en general. En el momento de preparar este informe, 13 candidatos seleccionados de 13 países menos adelantados se han incorporado a la Organización y han asumido sus respectivas funciones. Se espera que el primer grupo completo se haya incorporado a mediados de noviembre de 2022, tras un proceso de selección riguroso, competitivo y basado en los méritos.

## **Contratación y selección**

19. En el marco de la agenda de transformación de la OMS, se estableció la meta de completar los procesos de contratación en el plazo de 112 días naturales (u 80 días laborables), principalmente mediante la mejora de los servicios de selección de candidatos.

20. 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 2019, y de 25 a 627 días en 2020). En 2021, el tiempo medio de contratación a escala mundial se redujo a 141 días, con una horquilla de 29 a 376 días. Sobre la base de los datos de contratación obtenidos entre el 1 de enero y el 31 de julio de 2022 (250 pedidos publicados en los siete primeros meses de 2022), el tiempo medio de contratación se redujo en todo el mundo a 121 días naturales, con una horquilla de nueve a 251 días. Se trata de un dato significativamente mejor que el de los dos años anteriores. Actualmente se está elaborando un nuevo panel de información para mejorar los análisis y los informes sobre los datos de contratación.

21. La herramienta Stellis que se utiliza para facilitar los procesos de contratación y selección presenta una serie de problemas, en particular debido a las diferencias en la forma 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 ha de sustituir a Stellis, con el fin de garantizar que la OMS aplique un enfoque coherente y armonizado en los procesos de contratación, con independencia del tipo de contrato de que se trate, y de mejorar las capacidades de presentación de informes y evaluación del desempeño en dichos procesos.

22. En 2022 continuaron los procesos de selección para cubrir los puestos de un equipo de reciente creación dedicado a la captación y contratación en todo el mundo, y se espera que en la segunda mitad del año se realice una nueva convocatoria de Voluntarios de las Naciones Unidas de contratación internacional. El nuevo equipo es ya operativo a mediados de 2022, aunque todavía se encuentra en fase de desarrollo de sus capacidades.

## **PROGRAMA MUNDIAL DE PASANTÍAS**

23. El Programa Mundial de Pasantías, suspendido desde julio de 2020 debido a la pandemia de COVID-19, se reanudó en octubre de 2022. Se ha elaborado un informe independiente sobre el Programa<sup>1</sup> para que lo examine el Consejo Ejecutivo.

## **RETENER A LOS PROFESIONALES COMPETENTES**

### **Gestión del desempeño**

24. En mayo de 2022 se inició una evaluación de la gestión del desempeño de la OMS, cuyo informe final está en proceso de preparación. En este se formularán recomendaciones para la mejora de las

---

<sup>1</sup> Documento EB152/50.

políticas, el sistema y los procesos conexos, sobre la base de las mejores prácticas del sector y las especificidades de la OMS. En la evaluación se tienen en cuenta las oportunidades que brinda la introducción del nuevo Sistema de Gestión Institucional basado en el Workday; la optimización conexa de los procesos institucionales para sacar partido de la funcionalidad de gestión del desempeño que incluye el nuevo sistema; y los retos específicos que ha planteado el teletrabajo a gran escala en lo que se refiere a la gestión del desempeño. Un proveedor de servicios externo, seleccionado mediante un proceso de «solicitud de propuestas», se encargó de efectuar el examen y dirigir el proceso de evaluación consultiva, contando con las aportaciones de las principales partes interesadas en los tres niveles de la Organización.

25. La evaluación abarca la forma actual de organizar y administrar la función de gestión del desempeño en los tres niveles de la Organización; las políticas vigentes, incluido el marco de desarrollo de la gestión del desempeño, la gestión del desempeño insatisfactorio y el reconocimiento de la excelencia; los procesos relativos a todo el personal de la OMS (funcionarios y personal que no tiene esa condición), incluidas las emergencias; la herramienta existente (eWork), la nueva (BMS/Workday) y sus respectivas funcionalidades.

26. Se llevó a cabo una encuesta global para recabar la opinión de los trabajadores de los tres niveles de la Organización sobre los problemas que encuentran en la gestión del desempeño y sus propuestas de mejora. Se organizaron grupos de discusión y entrevistas con las principales partes interesadas para debatir los puntos débiles del actual sistema y enfoque de gestión del desempeño y las posibles soluciones.

27. El proyecto del Sistema de Gestión Institucional incluye un módulo sobre gestión del desempeño y se están realizando sesiones de trabajo en este ámbito con el nuevo proveedor de servicios de planificación de los recursos institucionales. Este módulo sustituirá a la herramienta actual (eWork) y su diseño se basará en la evaluación ya mencionada.

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

28. En las oficinas principales se sigue aplicando el programa «Vías hacia el liderazgo», dirigido por la Oficina Regional para África; en 2022 se han beneficiado del programa 20 participantes de la Oficina Regional para Europa y 27 mujeres de países francófonos. En septiembre de 2022 inició su participación en el programa un grupo conjunto de la Oficina Regional para África/Oficina Regional para Europa con 25 participantes. La Oficina Regional para África completó la segunda ronda de evaluación de 360 grados de 40 participantes, dirigida a concienciarles sobre su desarrollo personal. El proceso de evaluación de 360 grados aplicado en este programa ha servido de base para llevar a cabo el mismo ejercicio en la Sede en 2022, como se describe a continuación.

29. En el bienio 2020-2021, la OMS aportó los fondos necesarios para que más de 200 funcionarios de diferentes niveles en todo el mundo participaran en cursos especializados de liderazgo y gestión organizados por la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas; 44 directivos de grado P5 y categorías superiores, 71 funcionarias de grado P4/P5, 44 funcionarios profesionales de contratación nacional y personal de grado P2/P3, así como 55 miembros del personal de apoyo administrativo de todas las regiones. Además, se ofrecieron varios cursos sobre otros temas administrativos, como técnicas de redacción eficaces, facilitación de eventos virtuales, competencias esenciales del instructor y fundamentos de la gestión del conocimiento, a un total de 88 miembros del personal en funciones de apoyo.

30. La fructífera colaboración de la OMS con la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas continúa y hay ya 245 funcionarios de la OMS inscritos en sus cursos, en particular:

- 39 directivos de 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 grado G5 y categorías superiores en el curso sobre aptitudes de liderazgo para funciones de apoyo y administrativas;
- 31 auxiliares administrativos en el curso sobre competencias para auxiliares administrativos.

31. A finales de 2021, el Comité Mundial de Aprendizaje y Desarrollo Profesional aprobó 23 iniciativas de aprendizaje de ámbito mundial y 35 iniciativas regionales para el bienio 2022-2023, que incluían cursos del *Chartered Institute of Personnel and Development* para profesionales de los 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 sobre gestión del desempeño; acompañamiento experto para gestores; y cursos de inclusión y sensibilización en materia de discapacidad. En las iniciativas regionales se abordan 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.

32. 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. La OMS efectúa un seguimiento mediante recordatorios periódicos para que se complete la formación obligatoria y aumenten las tasas de cumplimiento. Se han propuesto nuevas revisiones de la política de formación obligatoria para vincular el cumplimiento con los resultados generales de la evaluación del desempeño.

- **Formación en materia de prevención de la explotación y el abuso sexuales:** asignada a todos los miembros del personal de la OMS (más de 15 000 personas) a partir del 3 de noviembre de 2021. Se debe completar obligatoriamente antes del 3 de febrero de 2022; tasa de cumplimiento actual: 93%.
- **Unidos por el respeto: prevención del acoso sexual y otras conductas prohibidas:** formación asignada a todos los miembros del personal de la OMS (más de 15 800 personas) a partir del 16 de marzo de 2022; versión general para el personal sin funciones de supervisión: 13 320 personas; versión para el personal directivo con funciones de supervisión: 2610 personas). Se debe completar obligatoriamente antes del 16 de junio de 2022; tasa de cumplimiento actual: 91% en la versión general, 89% en la versión para el personal directivo.
- **Curso de formación de las Naciones Unidas en materia de concienciación sobre la seguridad, BSAFE (completado hasta la fecha por más de 12 260 miembros del personal):** se asignó a todo el personal en octubre/noviembre de 2022 para que se pueda realizar un seguimiento completo del cumplimiento en todos los departamentos de los tres niveles.
- **Curso de formación sobre fundamentos de la ciberseguridad y prevención de la suplantación de identidad:** tasa de cumplimiento del 91%.
- **Curso de actualización de los conocimientos sobre ciberseguridad:** tasa de cumplimiento del 93,5%.

33. Entre las futuras iniciativas de formación obligatoria figura la capacitación obligatoria para el empoderamiento ético de la OMS (que se impartirá entre finales de 2022 y principios de 2023).

34. A fecha de julio de 2022, 1785 funcionarios habían participado en cursos de alemán, árabe, chino, español, francés, inglés, portugués y ruso. El 30% de los participantes estaban radicados en la Región de África; el 10% en la Región de Asia Sudoriental; el 7% en la Región de Europa; el 13% en la Región del Mediterráneo Oriental; el 5% en la Región del Pacífico Occidental; y el 35% en la Sede, respectivamente. Se ha ampliado el catálogo de cursos de idiomas para incorporar nuevos temas y formatos de enseñanza. Alrededor de 430 funcionarios han sido seleccionados para participar en cursos especiales de capacitación centrados en competencias interpersonales relacionadas con la comunicación. El Programa Mundial de Idiomas dará apoyo financiero a 136 candidatos para que realicen los exámenes de competencia lingüística de las Naciones Unidas en 2022.

35. Siguiendo la tendencia de 2020-2021, el interés por los idiomas árabe, chino y ruso sigue creciendo: en 2022, el número de inscripciones en cursos de estos idiomas aumentó un 25% con respecto al bienio anterior (169 participantes en 2020, 178 en 2021 y 220 en 2022).

36. Hasta la fecha, en 2022, se ha invitado a unos 400 miembros del personal 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. 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 funcionamiento de la Organización, se diseñará y desarrollará un programa mundial de orientación inicial en un itinerario modular de aprendizaje electrónico que se aplicará en todo el mundo como complemento de los programas de orientación inicial que existen en cada una de las oficinas principales.

37. En 2022 se puso en marcha un proceso de evaluación de 360 grados a modo de ejercicio de perfeccionamiento del personal, con el fin de ofrecer a los funcionarios la oportunidad de aprovechar sus puntos fuertes y desarrollar todo su potencial. Como parte del proceso de transformación de la OMS, el ejercicio tiene como objetivo mejorar la eficacia, la transparencia y el desempeño institucionales. Cabe esperar que el proceso sirva para crear una cultura basada en la confianza y la evaluación en toda la Organización, que fortalezca el desempeño y la rendición de cuentas a todos los niveles, y que proporcione al personal información valiosa para mejorar su aprendizaje y desarrollo. El proceso se puso en marcha a finales del primer trimestre de 2022 de forma escalonada, y el primer grupo de funcionarios de la Sede estuvo representado por una selección de 466 participantes de todas las divisiones y compuesto por directores, gestores y colaboradores. En el ejercicio se utilizaron instrumentos de comunicación y se celebraron sesiones informativas en forma de seminarios web, vídeos y mensajes escritos dirigidos a todo el personal y plenamente accesibles. Una vez recibida la evaluación, se facilitó un informe a cada participante y se organizaron sesiones informativas individuales con un consultor externo. Se están recopilando las enseñanzas extraídas con el fin de orientar y mejorar el proceso, y se está estudiando la posibilidad de ampliarlo a toda la Organización. Se elaborarán informes agregados sobre las evaluaciones recopiladas y la información servirá para orientar la estrategia con miras a apoyar al personal en su desarrollo profesional, así como en iniciativas específicas de aprendizaje y desarrollo.

## **Mentoría**

38. El programa mundial de mentoría de la OMS forma parte de una metodología de desarrollo institucional con la que se pretende facilitar la promoción profesional, el aprendizaje en el trabajo, el intercambio de conocimientos y la creación de capacidad. El número de mentores disponibles actualmente es de 180; se trata de funcionarios de todas las categorías y regiones de la OMS, además de algunos jubilados de la Organización. Se han seguido organizando actividades de capacitación y sesiones informativas dirigidas a los mentores para ayudarles a mantener conversaciones en confianza sobre desarrollo profesional con sus discípulos.

39. Desde enero de 2022, funcionarios de todo el mundo se han podido beneficiar de estas relaciones de mentoría, además de recibir capacitación y orientación a través de talleres en línea o sesiones individuales a cargo del equipo de gestión y promoción profesional. Asimismo, en 2022 se siguieron adoptando iniciativas de mentoría colaborativa a través del Centro Internacional de Formación; gracias a ellas, 10 funcionarias de la OMS pudieron participar en calidad de mentoras o alumnas en el programa de mentoría para mujeres que ofrece dicho Centro, cuyo objetivo es aumentar la paridad de género y empoderar a las mujeres en todas las etapas de su carrera mediante tutorías individuales, círculos de mentoría y varios eventos y talleres de aprendizaje. En mayo de 2022 se organizó un evento mundial de mentoría rápida (*speed mentoring*) que ofreció a 16 funcionarios la oportunidad de probar la mentoría y conocer sus beneficios.

40. La iniciativa de mentoría de la Oficina Regional para África (AFRO) es un programa de seis meses de duración que se lleva a cabo a través de una plataforma virtual y que consiste en vincular, a partir de los valores individuales, a miembros del personal directivo superior con funcionarios menos experimentados; en octubre de 2022 comenzó su participación en este programa de mentoría el cuarto grupo de miembros del personal. Hasta la fecha, se han establecido vínculos satisfactorios entre 300 alumnos de la Región de África de la OMS y 140 mentores de todas las oficinas principales de la OMS, incluida la Sede, y se han alcanzado los principales resultados buscados. Este programa de mentoría ha sido reconocido mundialmente como una de las mejores iniciativas para acompañar al personal en el fortalecimiento de sus capacidades, en función de sus necesidades y su trayectoria profesional. La evaluación de los grupos 1 y 2 reveló que el 90% y el 80% de los alumnos, respectivamente, se sentían motivados e identificados con el programa, mientras que el 85% y el 83% de los mentores, respectivamente, consideraban que había mejorado su conocimiento de la Organización.

41. El programa de desempeño de los equipos de la AFRO está basado en el marco de competencias y en la Carta de Valores de la OMS. Su objetivo es dotar al personal de todos los niveles de los instrumentos y las capacidades necesarios para mejorar sus competencias profesionales; fomentar la capacidad de trabajar en equipo en el conjunto de la Organización mediante la prestación de un apoyo integral y un asesoramiento personalizado; y aumentar la adhesión del personal a los valores de la OMS a fin de fomentar una cultura de colaboración. El programa consta de 32 módulos de capacitación y sesiones individuales de acompañamiento experto, dotados de una amplia gama de instrumentos; los conceptos ligados al desarrollo del personal se imparten a través de talleres de desarrollo conjunto basados en actividades prácticas y sesiones virtuales de capacitación que hacen hincapié en el conocimiento de uno mismo y del grupo, en la comunicación interpersonal y en el uso inteligente de recursos como el tiempo. Hasta la fecha, 45 funcionarios de servicios generales y 20 funcionarios profesionales internacionales han participado en 11 talleres personalizados de desarrollo, 102 sesiones individuales de acompañamiento experto y cuatro sesiones grupales de acompañamiento experto.

### **Trayectorias profesionales y promoción profesional**

42. Se ha establecido y actualizado un marco de alto nivel para el aprovechamiento de las posibilidades de avance profesional centrado principalmente en dos corrientes profesionales en la OMS: la salud pública y las operaciones. Gracias a la participación de todas las oficinas principales, se han completado las entrevistas con los directores de la corriente operacional y actualmente se están recabando más aportaciones por medio de entrevistas adicionales en profundidad. Se han comenzado a realizar las entrevistas con los directores del área de salud pública en la Sede, que irán seguidas en breve por entrevistas a escala regional y nacional, con el apoyo de los colegas de todas las oficinas principales. A fin de mantener a todo el personal de la OMS informado sobre los progresos realizados en ese ámbito, en julio de 2022 se elaboró y envió a todo el personal un boletín de noticias en línea sobre trayectorias y desarrollo profesionales.

43. En 2022 se siguieron ofreciendo, tanto en formato virtual como presencial, actividades de aprovechamiento de las posibilidades de promoción profesional, acompañamiento experto, actividades de mentoría, capacitación en inteligencia emocional y sesiones de formación de equipos, así como asesoramiento profesional. Se impartió también el nuevo programa de promoción 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 las funcionarias nacionales de la categoría profesional y las mujeres pertenecientes al personal de la categoría de servicios generales. Está previsto que un segundo grupo inicie su participación en el programa a principios de enero de 2023. El programa se complementa con servicios de acompañamiento experto prestados por un grupo de instructores cualificados internamente por la OMS. De octubre de 2021 a junio de 2022 se celebró por vía telemática una nueva edición del programa EMERGE, preparado conjuntamente con otras 11 organizaciones internacionales, y en el que tomaron parte funcionarios profesionales de la OMS de contratación nacional de nivel P3, quienes siguieron un itinerario de desarrollo del liderazgo destinado a apoyar su promoción profesional.

44. En junio de 2022 se ofreció una clase magistral interactiva en línea que contó con un ponente de renombre internacional, en la que pudo participar activamente personal de todo el mundo y familiarizarse con el tema del desarrollo de la carrera profesional en un entorno de trabajo híbrido.

45. Ha comenzado la fase de optimización del proceso institucional de la nueva plataforma de gestión de talentos integrada en el nuevo sistema de planificación de los recursos institucionales, durante la cual se definirán los requisitos clave, las características técnicas y los pasos del proceso.

## **Movilidad**

46. El número de funcionarios de la categoría profesional y categorías superiores con puestos de larga duración que se trasladaron de un lugar de destino a otro en el periodo comprendido entre enero y julio de 2022 asciende a 142, frente a los 168 correspondientes al mismo periodo de 2021 y los 225 correspondientes al periodo comprendido entre enero y diciembre de 2021 (véanse los cuadros 14 y 15 de datos sobre el personal). Por otro lado, hasta la fecha se ha observado un aumento en el porcentaje de traslados de una oficina principal a otra en el año 2022: el 42% del total de traslados en julio de 2022, frente al 38% registrado en 2021.

47. Se ha completado el ejercicio de simulación de la movilidad que se inició en octubre de 2020 para validar la exactitud de los datos actualmente disponibles sobre los funcionarios y los puestos, así como para poner a prueba la aplicación de los principales elementos de la política y los mecanismos de gobernanza propuestos. Los funcionarios que participaron en el ejercicio de simulación han aportado una gran cantidad de información, que se incluyó en el informe final y se utilizó para elaborar el plan de aplicación propuesto. La simulación concluyó en diciembre de 2021 y las enseñanzas y recomendaciones extraídas del ejercicio se incluyeron en el informe que se elaboró en junio de 2022 y se presentó a la alta dirección.

## **ENTORNO DE TRABAJO PROPICIO**

### **Diversidad, equidad e inclusión**

48. En mayo de 2022 se publicó, en el manual electrónico, el programa de recursos humanos sobre diversidad, equidad e inclusión para el personal de la OMS, con su correspondiente plan de acción. Su objetivo es sentar las bases para la adopción de medidas dirigidas a contratar y fidelizar al personal mediante la promoción de la diversidad y crear un entorno de trabajo acogedor para todas las personas, con miras a que se sientan valoradas y desarrollen plenamente sus capacidades. Las nuevas actualizaciones del programa y el plan de acción de recursos humanos para el personal incorporarán los resultados

de la iniciativa «Escuchar, Aprender y Actuar Juntos», en el marco de la cual la Organización contrató a expertos para que la asesoraran en este ámbito.

49. La OMS ha terminado de actualizar la política sobre el empleo de las personas con discapacidad, que se publicó a principios de 2022. Se trata de una política que prevé el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad sin discriminación de ningún tipo, y está vinculada al programa de Diversidad, Equidad e Inclusión de la OMS para el personal de la Organización. La política tiene por objeto facilitar la igualdad de acceso al empleo, la promoción y la permanencia en la OMS de las personas con discapacidad, lo que conlleva la realización de ajustes razonables y supone el reconocimiento de que la Organización está interesada en contratar y mantener a un personal diverso y capacitado que sea representativo de la diversidad de la sociedad, incluyendo por tanto a las personas con discapacidad. En 2022 se elaborarán y publicarán los procedimientos operativos normalizados pertinentes y las orientaciones para llevar a cabo los ajustes razonables.

### **Prevención de las conductas abusivas, incluido el acoso sexual**

50. Después de la adopción en marzo de 2021 de la Política de la OMS de Prevención y Lucha contra las Conductas Abusivas se ha puesto en práctica el plan de aplicación correspondiente, que incluye una rigurosa campaña de comunicación y la difusión de nuevos 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 nuevas sesiones de formación, tanto optativas como obligatorias, adaptadas a las necesidades de los diferentes destinatarios en los tres niveles de la Organización. 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 que abarca todo el sistema de las Naciones Unidas y permite llevar a cabo un examen de los candidatos e intercambiar 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 de las medidas de prevención enmarcadas en esta política en todas las oficinas. Se están desarrollando nuevos procedimientos operativos normalizados para la verificación de antecedentes y se han contratado nuevos servicios a través del Centro Mundial de Servicios de Recursos Humanos de las Naciones Unidas (OneHR) para ampliar la verificación y selección.

51. Se están tomando medidas para incluir el acoso sexual en una nueva y exhaustiva política de la OMS sobre conducta sexual indebida, lo que conllevará la actualización de la Política de la OMS de Prevención y Lucha contra las Conductas Abusivas.

### **Sistema de justicia interna**

52. La Secretaría sigue haciendo un seguimiento de 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. Se ha seleccionado a un consultor para que examine la pertinencia, eficiencia, eficacia e independencia del sistema de justicia interna. El proceso de examen se inició el 17 de enero de 2022 y concluyó el 17 de abril del mismo año con la publicación de un informe. El informe concluyó que la reforma de 2016 fue «un éxito» y que «la OMS/ONUSIDA han incorporado los mecanismos esenciales de justicia interna para abordar los conflictos relacionados con el trabajo tanto a nivel formal como informal». El informe ofrece una lista de recomendaciones para mejorar el sistema en las áreas de resolución informal de controversias, la investigación y los procesos disciplinarios, el acceso a la justicia, la asistencia jurídica y la protección de los denunciantes. Actualmente se está debatiendo un plan de trabajo para aplicar esas recomendaciones.



53. Además, la Dependencia Común de Inspección ha emprendido un examen de los sistemas de justicia interna de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas para el periodo comprendido entre septiembre de 2021 y diciembre de 2022, con miras a elaborar estrategias para los mecanismos de justicia interna y evaluar la idoneidad y capacidad de dichos mecanismos a la hora de cumplir los objetivos establecidos en los marcos regulatorios aplicables.

### **Modalidades de trabajo flexibles**

54. Partiendo del marco que preparó el Grupo Especial de la OMS encargado de examinar las modalidades de trabajo flexible, creado por el Director General y aprobado por el Grupo Mundial de Políticas en mayo de 2021, el Departamento de Recursos Humanos y Gestión del Talento publicó en julio de 2022 una política encaminada a introducir un enfoque integral con respecto a la aplicación de las modalidades de trabajo flexibles en todos los niveles de la Organización. La política entró en vigor el 1 de septiembre de 2022, gracias a las mejoras necesarias introducidas en el sistema en determinadas esferas y teniendo en cuenta las especificidades de las distintas oficinas principales.

### **Modalidades contractuales**

55. En noviembre de 2020 se creó un grupo especial mundial de tres niveles con el encargo de examinar el uso de los arreglos contractuales existentes de la OMS para determinar cómo podrían diseñarse, adaptarse o utilizarse de manera más eficaz; de establecer la forma en que los procesos conexos podrían seguir mejorando para apoyar las necesidades institucionales de la Organización; de apoyar a los directivos contratantes en la elección de la solución que mejor se adapte a sus necesidades; y de garantizar que el entorno de trabajo de la OMS sea estimulante y propicio, sin dejar de ser productivo y receptivo ante las necesidades del personal y las principales partes interesadas. El grupo especial concluyó su trabajo y preparó su informe final en el último trimestre de 2022.

### **Centro de operaciones mundiales de recursos humanos**

56. El Centro de Operaciones Mundiales de Recursos Humanos (Recursos Humanos Mundiales) participa en la labor que lleva a cabo la Secretaría en materia de recursos humanos y gestión del talento y consiste en un centro de servicios especializado que opera desde el Centro Mundial de Servicios de Kuala Lumpur. Recursos Humanos Mundiales desempeña una función importante en los esfuerzos de la Secretaría por modernizar y normalizar los servicios de recursos humanos de la OMS.

57. El equipo de Recursos Humanos Mundiales presta servicios al personal de forma centralizada y es capaz de procesar más de 130 tipos de transacciones de recursos humanos, entre ellos 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 2021, Recursos Humanos Mundiales comenzó a ofrecer nuevos servicios, relacionados por ejemplo con la incorporación al servicio, el establecimiento de los escalones salariales del personal, la realización de una encuesta revisada sobre la separación del servicio, el envío asistido por la Organización en el momento del nombramiento, la reasignación y la separación del servicio, y el reembolso de los gastos derivados de las pruebas diagnósticas y la cuarentena relacionadas con el COVID-19. En 2022, el equipo de Recursos Humanos Mundiales consolidó estos nuevos servicios, aprovechando las enseñanzas extraídas y los datos recogidos, que contribuirán a que se sigan introduciendo mejoras en estos ámbitos.

58. En 2021, el equipo de Recursos Humanos Mundiales puso en marcha una oficina de servicio específica para el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida, que presta servicios relacionados con nombramientos, separación del servicio y viajes reglamentarios. En 2022, el equipo

de Recursos Humanos Mundiales completó su primer año de actividad y también se llevó a cabo un ejercicio de examen del desempeño.

59. En 2022, Recursos Humanos Mundiales retomó la práctica de celebrar reuniones trimestrales con sus homólogos en todas las oficinas regionales de la OMS, lo que permite a su equipo recabar valiosas opiniones sobre la prestación de servicios y deliberar sobre posibles mejoras conjuntas. El equipo también sigue prestando una combinación de servicios específicos y de guardia para las operaciones de emergencia de la OMS, en particular durante un segundo turno los días laborables, un turno los domingos y turnos de guardia los sábados y los días festivos oficiales.

60. A partir de febrero de 2022, Recursos Humanos Mundiales puso en marcha un nuevo servicio centralizado de orientación dirigido al nuevo personal que se incorpora a varios lugares de destino en la Sede. El servicio proporciona a los miembros recién contratados una orientación completa sobre todas las prestaciones del personal.

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

61. La salud y el bienestar del personal sustentan 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.

62. Con el fin de lograr un entorno de trabajo saludable, la Secretaría ha contribuido a diversos programas e iniciativas, como la Red de Directores Médicos de las Naciones Unidas; el Foro sobre Salud y Seguridad Ocupacional de todo el sistema de las Naciones Unidas, presidido por la OMS; la revitalización y el cambio de imagen del Comité de Salud, Seguridad y Bienestar del Personal de la Organización; y el Grupo Especial sobre Salud Mental de la OMS, encargado de aplicar la Estrategia del Sistema de las Naciones Unidas sobre Salud Mental y Bienestar.

63. En 2022, el Grupo Especial sobre Salud Mental propuso una serie de actividades dirigidas a apoyar y promover la salud mental en el lugar de trabajo y contribuyó a ponerlas en práctica. En particular, se facilitaron actividades de apoyo individual, seminarios web interactivos y medidas de asistencia a los equipos sobre distintos temas. El Grupo Especial encargó la creación de una aplicación —la Plataforma de la OMS sobre salud mental— para proporcionar recursos conducentes al bienestar del personal de la OMS; la plataforma entró en funcionamiento en mayo de 2022.

64. El Departamento de Salud y Bienestar del Personal de la OMS desempeña un papel esencial en 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 pandemia de COVID-19, el Departamento ha contribuido a la planificación de la continuidad de las operaciones en la Sede de la OMS; ha colaborado con expertos técnicos, recursos humanos, responsables de la administración de los edificios y asociados en el ámbito de la comunicación para elaborar medidas y orientaciones en materia de seguridad y salud ocupacionales; y en todo momento ha ofrecido apoyo médico, psicológico y social al personal, en particular con relación al rastreo de contactos y la adopción de medidas complementarias destinadas a proteger y promover la salud de los empleados durante la pandemia de COVID-19. Durante la pandemia, el Departamento siguió prestando asistencia a otras emergencias de grado 3, en particular en el Afganistán, Etiopía (Tigré y el norte del país), Guinea, la República Democrática del Congo y Ucrania.

65. Además, como parte de la respuesta mundial a la COVID-19, la Secretaría ha liderado la creación de una Unidad de Coordinación Médica vinculada al Equipo de Tareas del Sistema de las Naciones Unidas sobre Evacuaciones Médicas (MEDEVAC). El sistema MEDEVAC funciona 24 horas al día, siete días por semana, y su objetivo es apoyar al personal de las Naciones Unidas y de ayuda humanitaria que permanece en su lugar de destino y cumple su mandato durante la pandemia. Desde mayo de 2020, la Unidad ha realizado 441 operaciones de evacuación médica en 69 países en las seis regiones de la OMS. El Equipo de Tareas extendió recientemente el mecanismo COVID-19/MEDEVAC hasta el 31 de diciembre de 2022, previo examen trimestral.

66. La Secretaría sigue prestando apoyo en la esfera de la salud y el bienestar del personal, tanto antes como durante y después de su despliegue. A pesar de los progresos realizados, se necesitan recursos humanos y financieros adicionales para garantizar la prestación equitativa de asistencia al personal de la OMS en los tres niveles de la Organización. Un psicólogo sigue proporcionando apoyo especializado al personal de la Sede en cuestiones relacionadas con la salud mental en el trabajo, con la ayuda de un consultor. El personal de todo el mundo también tiene acceso a una actividad de formación orientada a concienciar sobre la protección de la salud mental en el trabajo.

67. En septiembre de 2022, la Secretaría puso en marcha un nuevo programa de asistencia que ofrece al personal de todo el mundo un servicio de asesoramiento 24 horas al día, siete días a la semana, disponible en 48 idiomas y con cobertura en 70 países. El servicio está disponible por teléfono, por correo electrónico o a través de una aplicación.

68. En 2022, el cargo de Consejero del Personal en la Sede se transfirió al Departamento de Recursos Humanos y Gestión del Talento. Desde enero de 2022, la OMS ha aumentado los recursos destinados a esta área con el objetivo de fortalecer el apoyo al personal. La Oficina Regional de la Región del Mediterráneo Oriental fue la primera en contratar a un Consejero del Personal de ámbito regional con un nombramiento de plazo fijo.

69. Durante los seis primeros meses de 2022, los consejeros del personal prestaron apoyo de emergencia a Ucrania mediante misiones a la oficina en el país y labores de asesoramiento al personal sobre el terreno, además de formular recomendaciones y proponer medidas de seguimiento al personal directivo superior.

70. El Consejero del Personal, con el apoyo de un consultor, ha trabajado para brindar apoyo continuo a personas y equipos por medio de grupos de apoyo entre pares y seminarios web interactivos dedicados a cuestiones psicosociales.

## **INTERVENCIÓN DEL CONSEJO EJECUTIVO**

71. Se invita al Consejo Ejecutivo a tomar nota del informe, incluidos sus anexos, y a examinar el siguiente proyecto de resolución sobre el subsidio de vivienda para el Director General:

El Consejo Ejecutivo,

Habiendo considerado la información actualizada sobre los recursos humanos,<sup>1</sup>

RECOMIENDA a la 76.<sup>a</sup> Asamblea Mundial de la Salud que adopte la resolución siguiente:

---

<sup>1</sup> Documento EB152/47.

La 76.<sup>a</sup> Asamblea Mundial de la Salud,

Tomando nota de las recomendaciones del Consejo Ejecutivo en referencia al subsidio de vivienda para el Director General,

1. ESTABLECE un subsidio de vivienda de US\$ 7000 al mes para el Director General, ajustado anualmente por referencia al índice de precios al consumidor correspondiente a Ginebra;
2. DECIDE que dicho subsidio de vivienda sustituirá a cualquier otro plan de apoyo al costo de alojamiento que pueda ser aplicable al personal de la OMS;
3. DECIDE que se modifique en consecuencia el contrato del Director General;
4. DECIDE que el subsidio de vivienda será efectivo a partir del 1 de junio de 2023, en sustitución del subsidio provisional aprobado en la decisión WHA75(13) (2022).

## ANEXO 1

**SUBSIDIO DE VIVIENDA PARA EL DIRECTOR GENERAL****ANTECEDENTES**

1. La 75.<sup>a</sup> Asamblea Mundial de la Salud, habiendo examinado el informe del Director General,<sup>1</sup> y habiendo examinado también el informe del Comité de Programa, Presupuesto y Administración del Consejo Ejecutivo a la 75.<sup>a</sup> Asamblea Mundial de la Salud<sup>2</sup> sobre la propuesta relativa a la concesión de un subsidio de vivienda para el Director General, que se presenta en el anexo del documento A75/31, y la correspondiente enmienda propuesta al proyecto de contrato del Director General, recogida en el documento A75/5, dispuso en su decisión WHA75(13) (2022):

- 1) aplazar la adopción de una decisión sobre la concesión de un subsidio de vivienda para el Director General a la 76.<sup>a</sup> Asamblea Mundial de la Salud, en 2023, por conducto del Consejo Ejecutivo en su 152.<sup>a</sup> reunión y la 37.<sup>a</sup> reunión del Comité de Programa, Presupuesto y Administración del Consejo Ejecutivo;
- 2) conceder al Director General un subsidio provisional de US\$ 5000 mensuales, dada la excepcionalidad de las circunstancias.

2. En el presente anexo se ofrece información adicional sobre una propuesta de subsidio de vivienda para el Director General, que se someterá a la consideración del Consejo Ejecutivo en su 152.<sup>a</sup> sesión y del Comité de Programa, Presupuesto y Administración del Consejo Ejecutivo en su 37.<sup>a</sup> reunión.

3. El subsidio de vivienda es un elemento del paquete de remuneración que pueden percibir los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Se percibe además del sueldo neto más el ajuste por lugar de destino y la asignación para gastos de representación. La forma y el importe son aprobados por los órganos de gobierno pertinentes.

4. En virtud de la resolución WHA15.4 (1962), el Consejo Ejecutivo, en su 31.<sup>a</sup> reunión, examinó un informe sobre el subsidio de vivienda o alojamiento para el Director General<sup>3</sup> y adoptó la resolución EB31.R23 (1963), en la que decidió que este tema continuara siendo objeto de examen por el momento y en la que pidió al Director General que elaborara un informe cuando fuera posible formular recomendaciones más precisas.

**SITUACIÓN EN OTRAS ORGANIZACIONES DE LAS NACIONES UNIDAS CON SEDE EN GINEBRA**

5. En sus distintos lugares de destino, las organizaciones de las Naciones Unidas con sede en Ginebra recurren a diversos medios para sufragar la vivienda de los jefes ejecutivos, entre ellos los siguientes: la provisión directa de alojamiento, los subsidios de alquiler conformes a las prestaciones del sistema común de las Naciones Unidas, los subsidios de vivienda independientes y el pago íntegro del alquiler, si bien algunas organizaciones no ofrecen ninguna ayuda. En la siguiente lista se mencionan los

---

<sup>1</sup> Documento A75/31.

<sup>2</sup> Documento A75/57.

<sup>3</sup> Documento EB31/32.

subsidios de vivienda concedidos a los jefes ejecutivos de otros organismos especializados, a fecha de enero de 2022:

- FAO: alquila directamente una vivienda apropiada y paga los gastos correspondientes
- OIT: sufraga el 100% del alquiler mensual y los gastos fijos
- UNESCO y FIDA: proporcionan un apartamento y cubren los gastos conexos
- OIEA, OMPI, OMT, ONUDI, PMA, UIT: proporcionan un subsidio de vivienda
- OACI, ONU-MUJERES, UNOPS, UPU: proporcionan un subsidio de alquiler, si corresponde
- FMI, Grupo Banco Mundial, OACI, OMI, OMM: no indican ningún subsidio de vivienda

6. Los organismos con sede en Ginebra conceden subsidios de vivienda o cubren directamente los gastos de vivienda de sus jefes ejecutivos, como se indica a continuación:

Organismo	Cuantía anual (en la divisa original)	Cuantía anual (en US\$)	Cuantía mensual (en US\$)
OIT	CHF 144 000 (máx.)	US\$ 156 769 (máx.)	US\$ 13 064 (máx.)
OMPI	CHF 77 145*	US\$ 83 986	US\$ 6 999
UIT	CHF 71 400	US\$ 77 731	US\$ 6 478

\* Cifra actualizada anualmente en función del índice de precios al consumidor correspondiente a Ginebra.

7. Así pues, se propone conceder al Director General de la OMS un subsidio de vivienda por un importe de US\$ 7000 al mes, actualizado anualmente sobre la base del índice de precios al consumidor correspondiente a Ginebra,<sup>1</sup> en consonancia con la práctica seguida por otros organismos especializados equiparables.

<sup>1</sup> El organismo encargado de publicar el índice de precios al consumidor correspondiente a Ginebra es la *Office cantonal de la statistique*.

## ANEXO 2

**PROPUESTA DE MODIFICACIÓN AL CONTRATO DEL DIRECTOR GENERAL<sup>1,2</sup>**

En relación con el subsidio de vivienda y a la luz de la información proporcionada en el anexo 1, si el Consejo Ejecutivo recomendara a la Asamblea de la Salud que conviniera en incluir el subsidio de vivienda propuesto de un monto de US\$ 7000 al mes en el contrato del Director General, el párrafo 2 de la sección II y la sección III del contrato del Director General se modificarían como se indica a continuación.

Texto actual	Texto modificado propuesto
<p>...</p> <p>II.</p> <p>...</p> <p>2) Además de los reajustes y subsidios que normalmente perciben los funcionarios en aplicación del Reglamento de Personal, el Director General recibirá una gratificación anual para gastos de representación de veintiún mil dólares de los Estados Unidos, o su equivalente en cualquier otra moneda que las partes en el presente Contrato elijan de común acuerdo, suma que se pagará mensualmente a partir del día dieciséis de agosto del año dos mil veintidós. El uso de esa gratificación quedará a la entera discreción del Director General, que la empleará para atender los gastos de representación que ocasione el ejercicio de sus funciones oficiales. El Director General tendrá derecho al reembolso de ciertos gastos, como los de viaje y mudanza que ocasionen su nombramiento, los cambios ulteriores de su lugar de destino, su cese, los viajes en comisión de servicio y los viajes por licencia al país de origen.</p>	<p>...</p> <p>II.</p> <p>...</p> <p>2) Además de los reajustes y subsidios que normalmente perciben los funcionarios en aplicación del Reglamento de Personal, el Director General recibirá una gratificación anual para gastos de representación de veintiún mil dólares de los Estados Unidos, o su equivalente en cualquier otra moneda que las partes en el presente Contrato elijan de común acuerdo, suma que se pagará mensualmente a partir del día dieciséis de agosto del año dos mil veintidós. El uso de esa gratificación quedará a la entera discreción del Director General, que la empleará para atender los gastos de representación que ocasione el ejercicio de sus funciones oficiales. <b>El Director General recibirá un subsidio de vivienda de siete mil dólares de los Estados Unidos que se pagará mensualmente a partir del primero de junio del año dos mil veintitrés.</b> El Director General tendrá derecho <b>también</b> al reembolso de ciertos gastos, como los de viaje y mudanza que ocasionen su nombramiento, los cambios ulteriores de su lugar de destino, su cese, los viajes en comisión de servicio y los viajes por licencia al país de origen.</p>

<sup>1</sup> El contrato del Director General figura en el anexo 1 del documento WHA75/2022/REC/1.

<sup>2</sup> Las supresiones propuestas aparecen tachadas, y las adiciones propuestas, en negrita.

<p>...</p> <p>III. La Asamblea de la Salud, a propuesta del Consejo y previa consulta con el Director General, podrá revisar y modificar las cláusulas del presente Contrato relativas al sueldo y a la gratificación para gastos de representación, para ponerlas en consonancia con las disposiciones cuya aplicación decida la Asamblea de la Salud respecto de las condiciones de empleo de los miembros del personal en funciones.</p> <p>...</p>	<p>...</p> <p>III. La Asamblea de la Salud, a propuesta del Consejo y previa consulta con el Director General, podrá revisar y modificar las cláusulas del presente Contrato relativas al sueldo, <del>y</del> a la gratificación para gastos de representación <b>y al subsidio de vivienda</b>, para ponerlas en consonancia con las disposiciones cuya aplicación decida la Asamblea de la Salud respecto de las condiciones de empleo de los miembros del personal en funciones.</p> <p>...</p>
--	---

= = =