

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 2023 publicados en el sitio web de la OMS,¹ en el presente informe se ofrece una actualización a fecha de julio de 2023 de las tendencias en esta esfera y en actividades conexas en relación con los tres pilares de la estrategia de recursos humanos de la OMS: atraer a profesionales competentes, retenerlos y ofrecerles un entorno de trabajo propicio. Las principales iniciativas estratégicas en materia de recursos humanos son una parte esencial de la agenda de transformación de la OMS y se describen en los informes sobre el proceso de transformación de la Organización, cuando procede.

TENDENCIAS OBSERVADAS EN LA ESFERA DEL PERSONAL

2. Al 31 de julio de 2023, el número total de funcionarios de la OMS² ascendía a 9261 (véanse la figura 1 de este informe y el cuadro 1 de datos sobre el personal), una cifra que supone un aumento del 3,1% con respecto a la cifra total contabilizada al 31 de diciembre de 2022, que era de 8983 funcionarios. El porcentaje del total de funcionarios que trabaja en cada uno de los tres niveles de la Organización ha cambiado de la siguiente forma entre diciembre de 2022 y julio de 2023: el porcentaje de funcionarios que trabaja en la Sede aumentó del 29,3% en diciembre de 2022 al 29,7% en julio de 2023; el porcentaje de personal empleado en servicios compartidos mundiales disminuyó del 3,2% en diciembre de 2022 al 3,1% en julio de 2023; el porcentaje de personal empleado en las oficinas regionales disminuyó del 23,7% en diciembre de 2022 al 23,6% en julio de 2023; y en las oficinas en los países el porcentaje aumentó del 43,2% en diciembre de 2022 al 43,6% en julio de 2023 (véase la figura 2). La proporción de miembros del personal con contratos de larga duración disminuyó del 77,6% en diciembre de 2022 al 77,2% en julio de 2023. El porcentaje de contratos de larga duración respecto al total de funcionarios que trabajaban en las oficinas principales a julio de 2023 (y diciembre de 2022) era el siguiente: 73,1% (72,9%) en la Sede; 87,8% (87,3%) en la Región de África; 80,5% (80,7%) en la Región de Asia Sudoriental; 63,2% (67,4%) en la Región de Europa; 67,7% (68%) en la Región del Mediterráneo Oriental; y 94,7% (96,1%) en la Región del Pacífico Occidental.

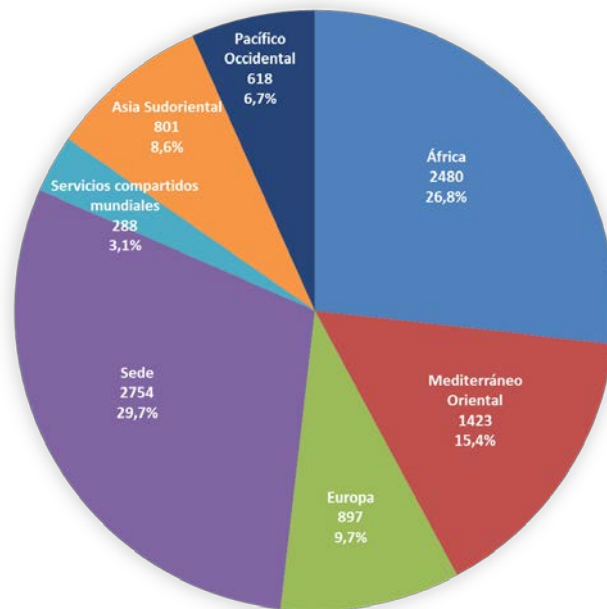
¹ Disponible en <https://www.who.int/publications/m/item/workforce-data> (consultado el 4 de diciembre de 2023).

² Todas las cifras incluyen al personal de los programas especiales y los acuerdos de colaboración acogidos por la OMS y excluyen al del Centro Internacional de Investigaciones sobre el Cáncer u otros organismos de las Naciones Unidas administrados por la OMS. No incluyen al personal que trabaja con la Organización Panamericana de la Salud, cuyos datos sobre personal se encuentran disponibles en: <https://www.paho.org/es/documentos/ce17225-gestion-recursos-humanos-oficina-sanitaria-panamericana> (consultado el 4 de diciembre de 2023).

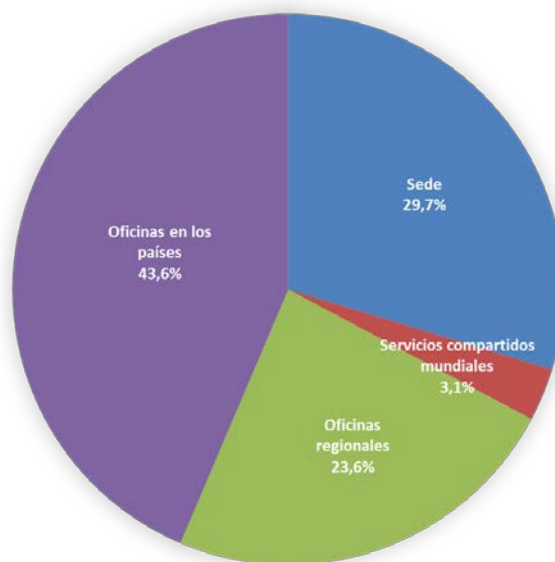
3. Los gastos de personal entre el 1 de enero y el 31 de julio de 2023 ascendieron a US\$ 754 millones, lo que supone una disminución en términos porcentuales con respecto al gasto total de la Organización, hasta situarse en el 36% del total de US\$ 2107 millones de la Organización (entre enero y julio de 2022, este porcentaje fue del 41%).

4. Por lo que se refiere a otros acuerdos contractuales, comparando el periodo de enero a julio de 2022 con el mismo periodo de 2023, el número de personas con acuerdos de consultoría o acuerdos para la realización de trabajos aumentó de 2730 a 3353 equivalentes de jornada completa en el caso de los consultores, y de 1052 a 1077 equivalentes de jornada completa en el caso de los titulares de acuerdos para la realización de trabajos (véase el cuadro 20 de datos sobre el personal). Por otro lado, el número de personas contratadas con acuerdos de servicios especiales pasó de 4601 entre enero y julio de 2022 a 5169 entre enero y julio de 2023. Entre las razones que explican los importantes aumentos de los acuerdos de consultoría y de servicios especiales figuran el aumento de la capacidad para desempeñar la labor de la OMS en situaciones de emergencia y el proceso de transición relativa a la poliomielitis.

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



Número total de empleados: 9261

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

5. La nueva Política de Paridad de Género de la OMS (2023-2026), que está en vigor desde el 1 de marzo de 2023, sustituyó a la Política de Igualdad de Género en la Dotación de Personal de la OMS publicada en enero de 2017. Los principales cambios introducidos por la nueva política incluyen: el establecimiento de nuevas metas por nivel profesional; un enfoque interseccional para resaltar los factores relacionados con la diversidad; medidas provisionales que deben aplicar los directivos contratantes; la presentación periódica de informes sobre el pacto dirigidos al personal directivo a fin de fortalecer la rendición de cuentas; una mayor dependencia de los datos desglosados por género; la presentación de informes sobre nacionalidades y discapacidad, apoyándose en sistemas de recursos humanos en cada etapa del proceso de selección; y un plan de aplicación correspondiente para los próximos dos años. La presentación de informes con respecto a las nuevas metas y al plan de aplicación comenzará con informes que incluirán datos a partir de diciembre de 2023. Los cuadros de datos sobre el personal a los que se hace referencia en el informe ya se actualizaron en 2022 para incluir información adicional sobre la paridad entre los géneros en la Organización: el presente informe ofrece un mayor nivel de desglose de esos datos por oficina principal.

6. De 2017 a julio de 2023, se produjo un progreso general hacia la consecución de la paridad de género, medido con respecto a todos los indicadores. Sin embargo, siguen siendo necesarios esfuerzos adicionales y una atención específica para garantizar el avance en las distintas categorías y mantener los logros alcanzados hasta la fecha.

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

8. El número de mujeres en la categoría P4 y categorías superiores aumentó del 44,1% en diciembre de 2022 al 44,5% en julio de 2023 en el conjunto de la Organización, al tiempo que se constata un incremento de 3,4 puntos porcentuales en el sexenio desde 2017.

9. Al 31 de julio de 2023, las mujeres representaban el 34,4% del personal en las categorías D1 y D2, lo que supone una disminución con respecto a diciembre de 2022 (35,3%). No obstante, cabe señalar que se produjo un aumento de 4,6 puntos porcentuales desde 2017 (véase la figura 3d). También se ha producido un notable aumento desde 2017 en el porcentaje de mujeres en la categoría P5, que pasó del 40,3% en julio de 2017 al 46% en julio de 2023. En el próximo informe sobre recursos humanos se incluirán informes sobre la paridad de género para los distintos niveles a partir de la categoría P4, en consonancia con las metas establecidas en la Política de Paridad de Género de la OMS (2023-2026).

10. La Secretaría continúa adoptando medidas encaminadas a aumentar el número de mujeres calificadas en la lista de jefes de oficinas en los países. Al 31 de julio de 2023, las mujeres ocupaban el 36,8% de las jefaturas de dichas oficinas, lo que supone un aumento con respecto al 36,3% registrado en diciembre de 2022. Esta cifra sigue siendo superior a la de 2017, que era del 35%.

11. Durante los procesos de selección que se llevaron a cabo en 2022 y continúan en 2023 se pudieron constatar los resultados de los esfuerzos que se están realizando para aumentar el número de candidatas que entran en la lista de jefes de las oficinas en los países. A fecha de julio de 2023, el 36,8% de los candidatos de la lista para ser Representantes de la OMS eran mujeres. Para el proceso de selección de 2023, se llevaron a cabo actividades de divulgación adicionales dirigidas al personal femenino de alto potencial, al que se animó a asistir a sesiones informativas específicas celebradas en las distintas oficinas regionales para explicar las funciones y responsabilidades y los requisitos esenciales del puesto de Representante de la OMS. Como resultado, la lista de preselección actual para el proceso de 2023 es paritaria e incluye aproximadamente un 50% de candidatas para la fase de entrevista en vídeo, lo que supone un aumento en comparación con 2022 (33%) y 2021 (28%), respectivamente.

12. La convocatoria de propuestas para seleccionar a un nuevo asociado que se encargue del diseño y la gestión de los centros de evaluación de los Representantes de la OMS se ha cerrado recientemente y se ha seleccionado a un proveedor entre las propuestas recibidas. Una vez cerrados los acuerdos contractuales necesarios, se comunicarán los calendarios de los centros de evaluación a los candidatos seleccionados. Los centros están previstos provisionalmente para finales de 2023 y principios de 2024.

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

Oficina principal	Julio de 2017	Dic de 2017	Julio de 2018	Dic de 2018	Julio de 2019	Dic de 2019	Julio de 2020	Dic de 2020	Julio de 2021	Dic de 2021	Julio de 2022	Dic de 2022	Julio de 2023	Variación entre julio de 2017 y julio de 2023
África	29,9%	30,7%	31,9%	31,8%	32,7%	33,1%	31,6%	31,8%	32,7%	33,8%	33,7%	34,6%	35,0%	Aumento de 5,1 puntos porcentuales desde julio de 2017
Asia Sudoriental	33,6%	34,3%	33,8%	34,4%	34,6%	36,3%	36,7%	36,8%	38,5%	38,1%	37,4%	36,3%	38,6%	Aumento de 5 puntos porcentuales desde julio de 2017
Europa	53,1%	51,8%	50,4%	52,1%	53,4%	52,7%	53,8%	53,1%	52,2%	51,6%	51,8%	51,2%	51,2%	Disminución de 1,9 puntos porcentuales desde julio de 2017
Mediterráneo Oriental	30,6%	31,2%	32,2%	33,7%	33,9%	34,6%	32,2%	32,6%	33,2%	35,6%	37,2%	37,1%	37,7%	Aumento de 7,1 puntos porcentuales desde julio de 2017
Pacífico Occidental	45,3%	44,9%	45,6%	47,7%	49,7%	50,0%	53,2%	54,1%	56,2%	56,6%	58,1%	58,9%	60,7%	Aumento de 15,4 puntos porcentuales desde julio de 2017
Sede	49,4%	50,9%	51,1%	51,6%	50,9%	51,3%	52,4%	52,0%	52,3%	52,6%	52,5%	52,1%	52,4%	Aumento de 3 puntos porcentuales desde julio de 2017
Total	43,7%	44,4%	44,7%	45,4%	45,6%	45,8%	46,2%	45,9%	46,4%	46,8%	47,0%	46,8%	47,4%	Aumento de 3,7 puntos porcentuales desde julio de 2017

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

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

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

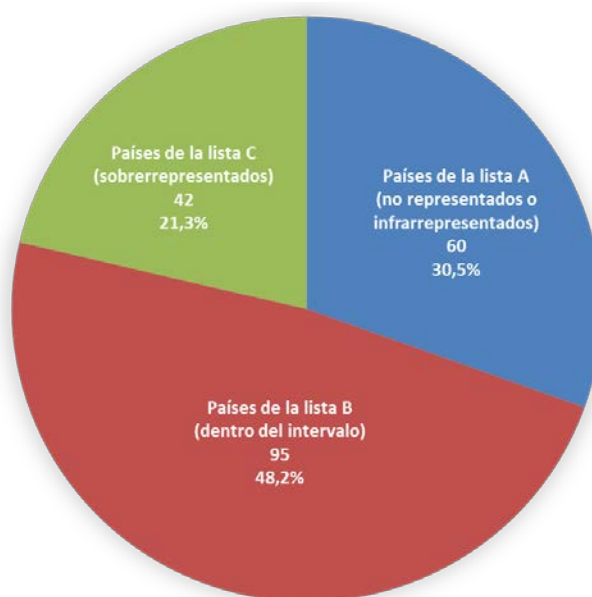
Oficina principal	Julio de 2017	Dic de 2017	Julio de 2018	Dic de 2018	Julio de 2019	Dic de 2019	Julio de 2020	Dic de 2020	Julio de 2021	Dic de 2021	Julio de 2022	Dic de 2022	Julio de 2023	Variación entre julio de 2017 y julio de 2023
África	26,1%	23,9%	23,4%	28,9%	34,8%	31,9%	31,9%	29,8%	29,8%	27,7%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

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

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

13. La información presentada en relación con la representación geográfica (véase la figura 4) se basa en cálculos actualizados de los intervalos de representación. Los cálculos actualizados tienen en cuenta la última escala de contribuciones, los datos actualizados sobre población y el número actualizado de puestos totales sujetos a distribución geográfica. En consecuencia, los cambios en la representación notificados en julio de 2023 se deben en gran medida a los cálculos actualizados y no a los resultados de la contratación. Al 31 de julio de 2023, el 30,5% de los Estados Miembros (esto es, 60 de los 197 Estados Miembros)¹ no estaban representados o estaban infrarrepresentados (véanse la figura 4 del presente informe y el cuadro 4 de datos sobre el personal). En diciembre de 2022, el 28,4% de los Estados Miembros (esto es, 56 de los 197 Estados Miembros) no estaban representados o estaban infrarrepresentados. Los cálculos actualizados también han dado lugar a cambios en la distribución relativa a los intervalos de representación. Ha aumentado el número de países no representados o infrarrepresentados y ha disminuido el de países que se encuentran por encima del máximo del intervalo deseable, si bien ha aumentado el número total de países que se encuentran en el intervalo deseable de representación. Los cálculos actualizados servirán de nueva base de referencia para revisar los progresos y las tendencias a lo largo del tiempo.

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



¹ Se incluyen los tres Miembros Asociados.

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

Indicador	Julio de 2017	Dic de 2017	Julio de 2018	Dic de 2018	Julio de 2019	Dic de 2019	Julio de 2020	Dic de 2020	Julio de 2021	Dic de 2021	Julio de 2022	Dic de 2022	Julio de 2023*	Variación entre julio de 2017 y julio de 2023
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%	28,4%	30,5%	Disminución de 1,6 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 de ingreso bajo o mediano*	43,0%	43,0%	42,8%	42,5%	43,4%	44,5%	44,1%	44,2%	44,1%	44,1%	44,4%	45,4%	52,9%	Aumento de 9,9 puntos porcentuales desde julio de 2017
Porcentaje de funcionarios en la categoría profesional y categorías superiores con contratos de larga duración procedentes de países de ingreso bajo o mediano*	40,8%	40,7%	41,1%	41,1%	41,7%	42,6%	43,3%	43,8%	44,3%	44,9%	45,5%	46,0%	53,1%	Aumento de 12,3 puntos porcentuales desde julio de 2017
Porcentaje de funcionarios en las categorías D1 y D2 en la Organización en su conjunto procedentes de países de ingreso bajo o mediano*	32,2%	31,7%	30,8%	33,5%	33,8%	34,6%	35,9%	37,3%	38,0%	39,1%	38,8%	39,6%	48,4%	Aumento de 16,2 puntos porcentuales desde julio de 2017
Porcentaje de funcionarios en las categorías D1 y D2 en la Organización en su conjunto procedentes de países de ingreso bajo o mediano*	12,5%	10,9%	13,8%	16,4%	15,9%	15,6%	19,1%	21,1%	18,7%	18,7%	18,1%	17,6%	32,1%	Aumento de 19,6 puntos porcentuales desde julio de 2017

* A partir de julio de 2023, la clasificación se ha actualizado de «países en desarrollo» a «países de ingreso bajo y mediano».

14. Teniendo en cuenta que la proporción de funcionarios en la categoría profesional y categorías superiores procedentes de países en desarrollo ha ido en aumento desde julio de 2017, en particular en las categorías D1 y D2, a partir de julio de 2023 se ha actualizado la categorización de «países en desarrollo» a «países de ingreso bajo y mediano». Los valores a partir de julio de 2023 proporcionarán una nueva base de referencia para informar sobre los progresos y las tendencias a lo largo del tiempo. En concreto, en julio de 2023 la proporción de funcionarios en la categoría profesional y categorías superiores con contratos de larga duración procedentes de países de ingreso bajo y mediano era del 53,1% (véase la figura 5). En el conjunto de la Organización, el porcentaje de funcionarios en las categorías D1 y D2 procedentes de países de ingreso bajo o mediano a fecha de julio de 2023 era del 48,4%. En la Sede, el porcentaje de funcionarios en las categorías D1 y D2 procedentes de países de ingreso bajo y mediano a fecha de julio de 2023 era del 32,1%.

15. Los datos de la plantilla de recursos humanos que figuran en el cuadro 11a reflejan las tendencias observadas en las candidaturas presentadas por mujeres, mientras el cuadro 11b muestra las tendencias observadas en la representación geográfica de los candidatos en cada categoría. Los cuadros indican que

en los últimos cuatro años ha habido un aumento general del número de candidatas en términos absolutos, aunque no en términos porcentuales. No obstante, el número y el porcentaje de candidatas en julio de 2023 superan los de julio de 2022. A fecha de julio de 2023 han aumentado las candidaturas de nacionales de países no representados o infrarrepresentados. No obstante, cabe señalar que esto se debe, en parte, a la actualización de los cálculos de los intervalos de representación geográfica. Si bien se han hecho importantes esfuerzos en toda la Organización para reducir las diferencias entre hombres y mujeres, y se han obtenido resultados en este sentido, es necesario realizar inversiones adicionales en actividades de búsqueda de talento y campañas de información, haciendo especial hincapié en la mejora de la representación geográfica. Las enseñanzas extraídas el año pasado sobre la mejor manera de dirigirse a las candidatas a través de programas específicos, como el Programa para Jóvenes Profesionales y la Lista Mundial de Representantes de la OMS, se seguirán aplicando a actividades de contratación más amplias.

16. 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, ha pasado de 275 en julio de 2017 a 302 en julio de 2023 (véase la figura 6), lo que supone un incremento del 10%, en consonancia con la dirección estratégica de la transformación de la OMS.

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

Oficina principal	P6/D1			D2			No clasificados			Total		
	jul-17	jul-23	2023 vs 2017	jul-17	jul-23	2023 vs 2017	jul-17	jul-23	2023 vs 2017	jul-17	jul-23	2023 vs 2017
África	41	35	-15%	1	5	400%	1	1	0%	43	41	-5%
Asia Sudoriental	23	19	-17%	2	3	50%	1	1	0%	26	23	-12%
Europa	25	30	20%	1	2	100%	1	1	0%	27	33	22%
Mediterráneo Oriental	28	28	0%	4	13	225%	1	1	0%	33	42	27%
Pacífico Occidental	16	19	19%	2	1	-50%	1	0	-100%	19	20	5%
Sede	86	83	-3%	29	46	59%	12	14	17%	127	143	13%
Total	219	214	-2%	39	70	79%	17	18	6%	275	302	10%

ATRAER A PROFESIONALES COMPETENTES

Búsqueda de talentos y campañas de información

17. 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 género¹ y la mejora de la representación geográfica. También se realizan actividades de asesoramiento profesional, mentoría y programas de liderazgo específicamente orientadas a la creación de capacidad de las funcionarias de niveles inferiores e intermedios y a prepararlas para puestos directivos de mayor nivel.

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

¹ Véase la Política de Paridad de Género de la OMS (2023-2026) (<https://open.who.int/2022-23/home>), consultado el 21 de noviembre de 2023.

19. Tal y como se informó en la 75.ª Asamblea Mundial de la Salud, en 2022,¹ en el segundo semestre de 2021 la OMS puso en marcha el Programa para Jóvenes Profesionales, dirigido a candidatos de países menos adelantados. Los 14 candidatos seleccionados en el marco del Programa se incorporaron a sus respectivos destinos en noviembre de 2022 y el Programa se inauguró oficialmente en febrero de 2023. En 2024 se impartirán otros componentes de formación para la primera cohorte. Actualmente se están tomando medidas de planificación y selección en relación con la segunda cohorte.

Contratación y selección

20. En el marco de la agenda de transformación de la OMS, se estableció una meta de 112 días naturales (u 80 días laborables) para completar los procesos de contratación para nombramientos de plazo fijo y temporales (según se definen en los artículos 420.3 y 420.4 del Reglamento de Personal, respectivamente), y se están tomando medidas para mejorar los servicios de selección de candidatos y reforzar la eficiencia de los procesos de selección a fin de alcanzar esa meta.

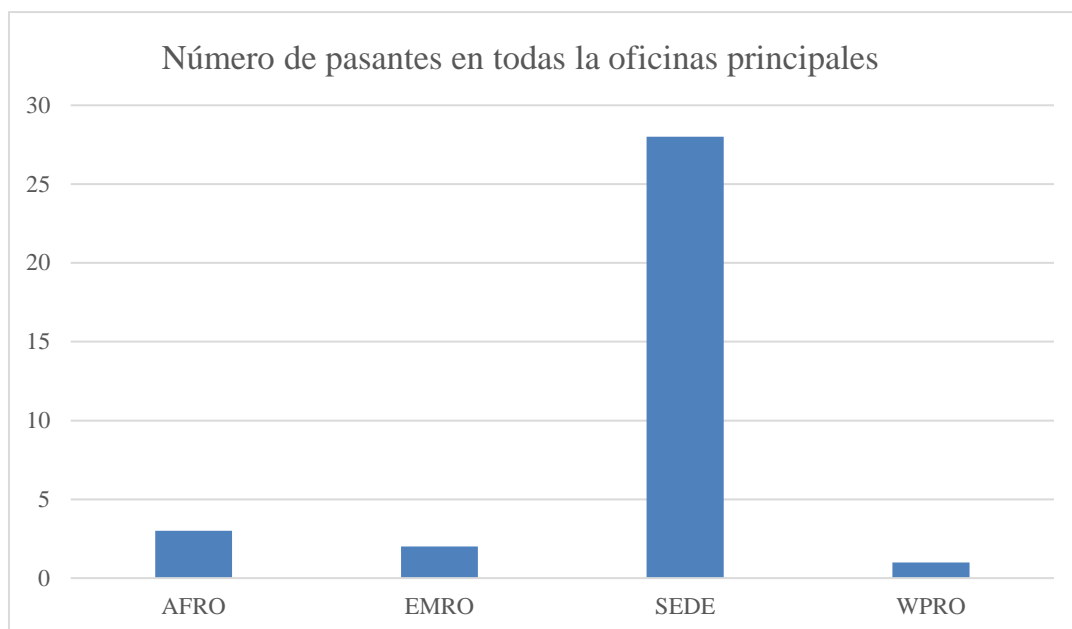
21. En el primer semestre de 2023, el tiempo medio de contratación mejoró considerablemente en todas las oficinas principales y se situó en 114 días naturales, con un margen de variación de 17 a 245 días.

22. Para mejorar el proceso en el futuro se están teniendo en cuenta las experiencias y enseñanzas extraídas hasta la fecha, así como las funcionalidades del nuevo sistema de gestión institucional.

PROGRAMA MUNDIAL DE PASANTÍAS

23. El Programa Mundial de Pasantías, suspendido desde julio de 2020 a causa de la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19), se reanudó en octubre de 2022. Tras la reanudación del Programa, entre el 1 de enero y el 31 de julio de 2023 se han identificado 102 oportunidades de pasantías y se han seleccionado 34 pasantes, de los cuales más del 67% eran mujeres. En el gráfico de barras que figura a continuación se ofrece un desglose de los pasantes contratados por oficina principal: 28 en la Sede, tres en la Oficina Regional para África, dos en la Oficina Regional para el Mediterráneo Oriental y uno en la Oficina Regional para el Pacífico Occidental. Más de 9500 candidatos se presentaron a estos puestos de pasantía.

¹ Véase el documento A75/31.

Figura 7. Pasantes por oficina principal del 1 de enero al 31 de julio de 2023

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

25. De los 34 pasantes seleccionados entre el 1 de enero y el 31 de julio de 2023, más del 65% procedían de países de ingreso bajo y mediano. Los candidatos de estos países representaron el 61% de todos los pasantes destinados en la Sede y el 66% de los destinados en la Oficina Regional para África. En la Oficina Regional para el Mediterráneo Oriental y la Oficina Regional para el Pacífico Occidental, todos los candidatos procedían de países de ingreso bajo y mediano. La duración media de las prácticas en todas las regiones fue de cuatro meses. La Secretaría seguirá aplicando las tres reformas clave destinadas a hacer más accesibles las pasantías y realizará un seguimiento de las tendencias y los avances con respecto al objetivo fijado en la resolución WHA71.13 (2018) de que al menos el 50% de los pasantes seleccionados procedan de países de ingreso bajo y mediano. Cabe señalar que ese objetivo se ha superado en 2023.

RETENER A LOS PROFESIONALES COMPETENTES

Gestión del desempeño

26. En consonancia con las recomendaciones de la evaluación del sistema de gestión del desempeño de la OMS que se llevó a cabo entre mayo de 2022 y enero de 2023, en 2024 se desarrollará un módulo de gestión del desempeño que comenzará a funcionar en 2025 en Workday, el nuevo sistema de gestión institucional que sustituirá a la herramienta actual (eWork). La OMS también está revisando el Programa de Reconocimiento de la Excelencia para darle mayor repercusión e integrarlo mejor en la gestión del desempeño. Además, se están tomando medidas para introducir una opción de evaluación de 360 grados armonizada con el módulo de gestión del desempeño previsto en el nuevo sistema de gestión institucional. También se está estudiando la posibilidad de introducir un sistema de calibración tras consultar con otros organismos de las Naciones Unidas: se buscará un modelo adecuado en función de las especificidades de la OMS.

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

28. La Oficina Regional para África sigue aplicando el sistema de retroinformación sobre el desempeño de los equipos, concebido para recabar y evaluar las opiniones de las partes interesadas sobre el desempeño de los equipos en seis esferas principales: los valores de la OMS; la eficacia del equipo; la calidad de los entregables; el rigor en el control y la gestión de los costos; la colaboración y la integración; y la agilidad y la gestión del cambio. Los datos recopilados constituyen una herramienta valiosa para mejorar las relaciones con los asociados técnicos, los Estados Miembros y los colegas de la OMS. Los datos también se utilizan para determinar las necesidades de capacitación a nivel de equipo. El sistema de retroinformación sobre el desempeño de los equipos se ha utilizado con éxito en más de 30 unidades, grupos orgánicos y oficinas de la OMS en los países. Estas diversas aplicaciones del sistema ponen de relieve su utilidad como herramienta de gestión para consolidar los logros de la transformación y los cambios introducidos al nivel en las unidades.

Aprendizaje y desarrollo del personal

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

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

- En 2023 se han beneficiado del programa «Vías hacia el liderazgo» 20 participantes de la Oficina Regional para Europa y 27 mujeres de países francófonos de la Región de África. En septiembre de 2022 inició su participación en el programa un grupo conjunto de la Oficina Regional para África y la Oficina Regional para Europa, con 25 participantes. Un segundo grupo conjunto de la Oficina Regional para África y la Oficina Regional para Europa estuvo integrado por 30 Representantes de la OMS o funcionarios en la lista de candidatos a Representantes de la OMS. En octubre de 2023 inició su participación un grupo conjunto de gestores de la Oficina Regional para África, la Oficina Regional para Europa y la Oficina Regional para el Mediterráneo Oriental. Teniendo en cuenta las cinco características principales más demandadas por el personal, la Oficina Regional para África puso en marcha una iniciativa piloto para ayudar al personal directivo a desarrollar capacidades para el acompañamiento experto. La iniciativa también contribuyó a desarrollar la capacidad interna para este tipo de acompañamiento.
- La Oficina Regional para África completó la segunda ronda de evaluación de 360 grados de 52 participantes en el programa «Vías hacia el liderazgo» (47 Representantes de la OMS y cinco oficiales de operaciones), cuyo objetivo es sensibilizarlos acerca de su desarrollo personal. El proceso de evaluación de 360 grados utilizado en este programa sirvió de base para llevar a cabo el mismo ejercicio en la Sede en 2022.

- Aprovechando la experiencia acumulada por la OMS gracias al programa «Vías hacia el liderazgo», también se contrató a la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas para apoyar la ejecución. En el tercer trimestre de 2023 iniciaron su participación dos grupos de entre 30 y 35 participantes cada uno, con el apoyo de la Escuela Superior del Personal: uno en la Oficina Regional para el Mediterráneo Oriental y otro en la Sede.

31. La fructífera colaboración de la OMS con la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas se mantuvo en el bienio 2022-2023. Tras un proceso competitivo de manifestaciones de interés que tuvo lugar en mayo de 2022 y en el que se recibieron 1051 manifestaciones de interés, 245 miembros del personal se matricularon a lo largo de la primera mitad del bienio en cursos de la Escuela Superior del Personal.

32. Como demuestra el gran número de manifestaciones de interés recibidas en mayo de 2022, el interés por los cursos de la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas fue considerablemente mayor que la financiación disponible, y muchos miembros del personal no pudieron matricularse. Esto coincidió con la puesta en marcha de la plataforma Blue Line de la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas, que proporciona acceso a todo el personal de la OMS a más de 50 cursos autodirigidos a través de una única suscripción institucional. Dados los costos considerablemente más bajos asociados a la plataforma Blue Line y la ausencia de un límite en cuanto al número de personas que pueden matricularse, a principios de 2023 se estableció una suscripción institucional que ofrecía matrícula gratuita para todo el personal de la OMS. Hasta el tercer trimestre de 2023, la plataforma ha registrado más de 500 matrículas únicas.

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

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

- **Formación en materia de prevención de la explotación y el abuso sexuales:** asignada a partir de noviembre de 2021 a todos los miembros del personal de la OMS. Tasa de cumplimiento actual: 93%.
- **Unidos por el respeto: prevención del acoso sexual y otras conductas prohibidas (versión general y versión para el personal directivo):** formación asignada a partir de marzo de 2022 a todos los miembros del personal de la OMS; versión general (para el personal sin funciones de supervisión); versión para el personal directivo (personal con funciones de supervisión). Tasa de cumplimiento actual: 93% en la versión general, 92% en la versión para el personal directivo.
- **Empoderamiento ético de la OMS:** formación asignada a partir de mayo de 2023 a todos los miembros del personal de la OMS. Tasa de cumplimiento actual: 83%.

- **Curso de formación de las Naciones Unidas en materia de concienciación sobre la seguridad, BSAFE:** asignado a partir de octubre/noviembre de 2022. Tasa de cumplimiento actual: 93%.
- **Curso de formación sobre fundamentos de la ciberseguridad y prevención de la suplantación de identidad:** tasa de cumplimiento del 93%.
- **Curso de actualización de los conocimientos sobre ciberseguridad:** tasa de cumplimiento del 93,5%.

35. Entre las futuras iniciativas de formación obligatoria figuran las actualizaciones de la capacitación sobre prevención de la explotación y el abuso sexuales y de la capacitación «Unidos por el respeto», a fin de hacerse eco de la nueva Política de la OMS de Prevención y Lucha contra las Conductas Sexuales Indebidas.

36. En 2023, unos 2200 funcionarios participaron en cursos de alemán, árabe, chino, español, francés, inglés, portugués y ruso. El 22% de los participantes estaban radicados en la Región de África; el 12% en la Región de Asia Sudoriental; el 8% en la Región de Europa; el 16% en la Región del Mediterráneo Oriental; el 5% en la Región del Pacífico Occidental; y el 36% en la Sede. Se ha ampliado el catálogo de cursos de idiomas para incorporar nuevos temas y formatos de enseñanza. Alrededor de 372 funcionarios han sido seleccionados para participar en cursos especiales de capacitación centrados en competencias interpersonales relacionadas con la comunicación oral y escrita.

37. El Programa Mundial de Idiomas ha dado apoyo financiero a 146 candidatos en 2023 para que realicen los exámenes de competencia lingüística de las Naciones Unidas y otros exámenes externos de competencia lingüística reconocidos por la OMS. A partir de 2021, la OMS ha actuado como centro de selección para el Examen de Competencia Lingüística de las Naciones Unidas para todos los candidatos de la OMS, el Centro Internacional de Cálculos Electrónicos de las Naciones Unidas, Unitaïd, el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida y el Centro Internacional de Investigaciones sobre el Cáncer, en la Sede y en las seis oficinas regionales. Como centro de selección, la OMS gestiona el proceso que va desde la comunicación inicial con los candidatos hasta la verificación exhaustiva de su idoneidad en términos de contratación y competencia lingüística, aplicando tanto la política de las Naciones Unidas como los criterios pertinentes del Programa Mundial de Idiomas de la OMS a la hora de realizar la evaluación. Gracias a este proceso se ha garantizado la coherencia en la tramitación de las solicitudes de los candidatos de la OMS y se ha reducido el costo global que tienen las pruebas de competencia lingüística para la Organización desde que ya no se cobran tasas administrativas.

38. A finales de 2023, se habrá invitado a unos 650 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.

39. En colaboración con la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas, se está desarrollando actualmente un nuevo programa mundial de orientación inicial en forma de programa modular de aprendizaje electrónico que se aplicará en todo el mundo, además de los programas de orientación existentes en cada una de las oficinas principales. Se ha diseñado con el fin de garantizar que todos los funcionarios contratados en cualquier destino de la OMS reciban la misma información sobre el trabajo en la Organización. El programa entrará en funcionamiento en 2024.

40. La Academia de la OMS desempeñará un papel clave en el fomento de la capacidad de los trabajadores de la salud en todo el mundo, así como del propio personal de la OMS. Contribuirá no solo a formar a un personal aún más experimentado, cualificado y competente, sino también a crear un lugar

de trabajo que le permita dar lo mejor de sí. La Academia será el principal centro de aprendizaje de la OMS y agrupará todos los productos y servicios de aprendizaje de la OMS. Además de los cursos producidos internamente, la oferta de aprendizaje de la Academia incorporará una cuidada selección de programas externos de alta calidad. El catálogo de cursos responderá a los principales desafíos mundiales en materia de salud y a las necesidades de los trabajadores de la salud. La puesta a disposición, el alojamiento y la producción conjunta de cursos junto con los asociados, entre los que estarán representados la comunidad académica internacional y los centros colaboradores de la OMS, acelerarán el ritmo de producción y atraerán «marcas» que garanticen una alta calidad, credibilidad y visibilidad internacional. La selección de productos de capacitación elaborados por organizaciones asociadas estará sujeta a los procesos de control de calidad que establezca la Academia, de acuerdo con las orientaciones de su Comité de Calidad y del departamento de Garantía de la Calidad de Normas y Criterios de la OMS.

Mentoría

41. Los funcionarios han seguido beneficiándose de las relaciones de mentoría iniciadas en enero de 2022, además de recibir capacitación y orientaciones a través de talleres en línea y presenciales a cargo del equipo de gestión y promoción profesional. Se ha desarrollado un nuevo programa de capacitación en línea, presentado en febrero de 2023, sobre competencias en materia de acompañamiento experto dirigido a personal directivo y mentores. El programa contó con la participación de 40 mentores y miembros del personal directivo de los tres niveles de la Organización. El 17 de enero de 2023 se puso en marcha una iniciativa de mentoría estructurada de nueva creación, con una duración de seis meses. Reunió a 127 funcionarios, algunos de ellos jubilados, de todos los niveles y regiones. El gran interés generado por la iniciativa en los tres niveles de la Organización permitió crear 52 nuevas parejas mentor-alumno. Se organizaron tres sesiones mundiales para estas parejas, incluido un acto de clausura, en las que se ofreció información sobre la mejor manera de iniciar una relación de mentoría y de mantener el impulso a lo largo del tiempo. También se ofreció formación en técnicas de acompañamiento experto para los mentores y sesiones grupales de acompañamiento experto y talleres complementarios para los alumnos, con el fin de alentarles a definir su propósito, orientación y objetivos en el marco de la mentoría y mejorar sus capacidades y carreras en general. Para mantener al personal al día de las novedades, se creó un boletín informativo sobre mentoría que ofrece información y herramientas clave a todos los funcionarios a través del portal de carreras en línea. Por último, se organizaron foros mensuales para que los mentores se pusieran en contacto e intercambiaran conocimientos y experiencias. Asimismo, nueve parejas *ad hoc* mentor-alumno (18 miembros del personal) se conectaron a través de la plataforma mundial de mentoría. En septiembre de 2023 se preparó un mecanismo de evaluación para que el equipo de gestión y promoción profesional recopilase información, recursos y comentarios con el fin de aprovechar la experiencia del programa de mentoría estructurada de 2023 y mejorar las actividades de mentoría que se lleven a cabo en el futuro en la OMS.

Trayectorias profesionales y promoción profesional

42. Se sigue avanzando en el desarrollo de los perfiles de los puestos asociados al marco y la arquitectura de la OMS para el aprovechamiento de las posibilidades de carrera, prestando especial atención a la armonización de las descripciones de los puestos y a la alineación con el enfoque de la presencia básica previsible en los países. La revisión y armonización de las descripciones de puestos en los tres niveles de la Organización comenzó en abril de 2023 y se centró en los puestos de la presencia básica previsible en los países. Este enfoque permitió armonizar varias definiciones relativas a los requisitos esenciales en cuanto a capacidades, educación, técnica y desarrollo, con el fin de facilitar la promoción profesional y la movilidad. Se ha elaborado un folleto en línea sobre desarrollo profesional que reúne oportunidades y herramientas de aprendizaje, ofertas de desarrollo profesional y movilidad, el cual se puso a disposición de todo el personal a través de un boletín enviado en el cuarto trimestre de 2023.

43. En 2023 se siguieron ofreciendo, tanto en formato virtual como presencial, actividades de aprovechamiento de las posibilidades de promoción profesional, acompañamiento experto, actividades de mentoría, asesoramiento profesional, capacitación en inteligencia emocional y sesiones de formación de equipos.

Movilidad

44. 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 2023 se quedó en 105, frente a los 142 que lo hicieron durante el mismo periodo en 2022 (véanse los cuadros 14 y 15 de datos sobre el personal). Por otro lado, el porcentaje de traslados de una oficina principal a otra se mantiene constante entre los periodos de enero a julio de 2023 y de enero a diciembre de 2022 (41,3%).

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

46. La primera fase de aplicación de la Política se inició en 2023 y consistió en una ronda de movilidad voluntaria. Se organizaron varias sesiones de información para todo el personal, así como una convocatoria de voluntarios entre el grupo de funcionarios que cumplían los criterios establecidos. De un total de 443 voluntarios, 259 cumplían los requisitos. El compendio para este ejercicio de movilidad voluntaria incluía 205 puestos en distintos niveles de la Organización, desde la categoría P2 hasta la D2. En total, 183 candidatos que cumplían los requisitos se presentaron para los puestos que figuraban en el compendio. En esta fase voluntaria, se aplicaron medidas especiales que permitían a los voluntarios solicitar hasta cinco puestos, de los que dos como máximo podían ser de categoría superior, siempre que solicitaran también el mismo número de puestos de su categoría actual. Durante los meses de agosto y septiembre de 2023 los cuadros de colocación, en los que figuraban los respectivos directivos contratantes, examinaron las solicitudes recibidas y elaboraron informes con recomendaciones. Se espera que esta fase inicial finalice en el cuarto trimestre de 2023.

ENTORNO DE TRABAJO PROPICIO

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

47. Más allá de la implantación de la nueva Política de Paridad de Género de la OMS, descrita en el párrafo 5 del presente informe, el programa de recursos humanos sobre diversidad, equidad e inclusión para el personal también establece medidas de empleo inclusivo para las personas con discapacidad. Se han introducido nuevos servicios de ajustes razonables para ayudar a los empleados y solicitantes de empleo con discapacidades a acceder a los recursos solicitados. El primer proceso oficial de selección de coordinadores de UN-GLOBE dio como resultado la selección de seis coordinadores en beneficio de la comunidad LGBTIQ+ de la OMS. Aparte de estas iniciativas, se actualizaron las plantillas de la encuesta sobre cultura y la encuesta de salida para el conjunto de la Organización, a fin de adecuarlas al programa de recursos humanos sobre diversidad, equidad e inclusión, y se puso en marcha un proceso para seleccionar un proveedor de servicios que administrara encuestas periódicas en toda la Organización.

Análisis de datos sobre recursos humanos

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

La primera versión del portal externo de recursos humanos para los Estados Miembros comenzó a funcionar en mayo de 2023.

49. El sistema de gestión institucional brindará la oportunidad de introducir medidas relativas a la diversidad, la equidad y la inclusión; adoptar una terminología desglosada en materia de discapacidad, identidad de género y sexo; especificar los pronombres e indicar si se usa la lengua de señas; y permitir la divulgación voluntaria de datos adicionales sobre demografía y orientación sexual. Además, el aprovechamiento de esta tecnología permitirá reducir el tiempo dedicado a la recopilación de datos sobre el personal y sustituir algunos procesos manuales de intercambio de conocimientos.

Prevención de las conductas abusivas, excluyendo el acoso sexual

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

Sistema de justicia interna

51. Tras la revisión del sistema de justicia interno en 2022, el departamento de Recursos Humanos y Gestión del Talento preparó un plan de aplicación para abordar las recomendaciones, en estrecha coordinación con todas las partes interesadas, que abarcaba el periodo de 2023 a 2024. En consonancia con el plan de aplicación, se llevó a cabo una misión de promoción del sistema de justicia interno en la Oficina Regional para el Pacífico Occidental, concretamente en Manila, entre el 1 y el 5 de mayo de 2023, en la que se informó al personal sobre los mecanismos de amparo que tiene a su disposición. En junio de 2023, se impartió formación inicial sobre el sistema de justicia interno al personal recién contratado de la Oficina Regional para el Mediterráneo Oriental. La misión de promoción del sistema de justicia interno se amplió a otras oficinas regionales, empezando por la Oficina Regional para Asia Sudoriental, entre el 27 de noviembre y el 1 de diciembre de 2023. Además, se ha consultado a diversas partes interesadas, como la Asociación del Personal, que han manifestado su apoyo a la recomendación del consultor externo de que la Organización: *a)* establezca una oficina de abogados especializados para apoyar a los miembros del personal en sus reclamaciones ante el sistema de justicia interno; o *b)* cree un puesto específico de asesor jurídico del personal, no solo en la Sede sino también en las oficinas regionales y las oficinas en los países, para ayudar a los miembros del personal en el trato con el sistema de justicia interno.

52. Además, la Dependencia Común de Inspección ha llevado a cabo un examen de los sistemas de justicia interna de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en el periodo comprendido entre julio 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 para cumplir los objetivos establecidos en los marcos regulatorios aplicables. La Dependencia Común de Inspección publicó su informe en octubre de 2023.¹

¹ Disponible en: https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu_rep_2023_2_english_0.pdf (consultado el 4 de diciembre de 2023).

Licencia parental

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

Modalidades de trabajo flexibles

54. Tal como se informó anteriormente, la OMS introdujo en septiembre de 2022 un enfoque holístico de las modalidades de trabajo flexibles en todos los niveles de la Organización y sigue introduciendo mejoras basadas en las enseñanzas extraídas. A este respecto, la OMS está estudiando las mejores prácticas y las innovaciones en el régimen común de las Naciones Unidas en relación con el trabajo a distancia a fin de determinar lo más conveniente para la Organización. En 2023 se puso en marcha un proyecto piloto en este ámbito.

Modalidades contractuales

55. En 2023 se comenzaron a aplicar las recomendaciones del grupo especial mundial de tres niveles, que presentó su informe en diciembre de 2022. En consonancia con estas recomendaciones, se está desarrollando un nuevo panorama contractual que incluirá un nuevo tipo de contrato de afiliación, reconociendo al mismo tiempo las oportunidades que tiene la Organización de aprovechar las funcionalidades que estarán disponibles en el nuevo sistema de gestión institucional. El diseño de este nuevo tipo de contrato está pensado para que funcione adecuadamente en el nuevo entorno operativo propuesto. Se proporcionarán orientaciones de planificación en relación con toda la gama de tipos de contrato disponibles para garantizar una mayor claridad sobre cuál es el más adecuado para cada función y cometido.

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

Centro de Operaciones Mundiales de Recursos Humanos

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

58. En 2023, el equipo de Recursos Humanos Mundiales tomó medidas para reducir la tasa de rechazo de las transacciones y garantizar la presentación completa de las solicitudes de transacción. Con este fin, el equipo elaboró medios audiovisuales auxiliares para diversas transacciones y derechos relacionados con

¹ Documento EB152/49.

los recursos humanos. Estos medios están resultando beneficiosos para los responsables de administrar e iniciar las transacciones de recursos humanos, ya que les ayudan a tomar decisiones con conocimiento de causa, a navegar por el sistema y a iniciar transacciones completas con todos los justificantes necesarios.

59. Tanto en 2021 como en 2022, el volumen más importante de transacciones administradas por el equipo de Recursos Humanos Mundiales correspondió a los nombramientos del personal de conferencias. Con el fin de mejorar la eficiencia y la precisión en la gestión de un volumen tan importante de transacciones, el equipo implantó en 2023 la automatización de diversos procesos intermedios de extracción de datos, preparación de cartas y verificación de la ejecución. Estas medidas redujeron significativamente los tiempos y permitieron lograr una mejora de casi el 50% en la velocidad de tramitación.

Salud y Bienestar del Personal

60. Desde enero de 2023, el departamento de Salud y Bienestar del Personal ha adoptado diversas medidas de promoción de la salud, como la contratación durante un año de una plataforma de salud y bienestar para el personal; la puesta en marcha de una campaña conjunta de promoción de la salud y exámenes médicos con el departamento de Enfermedades No Transmisibles con motivo del Día Mundial de la Audición; y la celebración periódica de sesiones de capacitación en primeros auxilios.

61. El Departamento de Salud y Bienestar del Personal continúa prestando apoyo antes, durante y después del despliegue en emergencias de grado 2 y de grado 3, junto con los servicios médicos y los consejeros del personal de las regiones.

62. Tanto el psicólogo como el Consejero del Personal de la Sede de la OMS siguen prestando apoyo especializado para promover la salud mental en el trabajo y ofrecen apoyo continuo al personal, a nivel individual y de equipo. También organizan grupos de apoyo e imparten seminarios web y cursos de formación para funcionarios y directivos sobre temas como primeros auxilios psicológicos, atención plena y salud mental en el trabajo.

63. A escala mundial, la OMS ha seguido ampliando sus recursos de apoyo psicológico al personal, ofreciendo apoyo adicional en las oficinas regionales y las oficinas en los países (entre ellas las de Turquía, Ucrania y Uganda) en respuesta a las emergencias. Los consejeros del personal en las regiones y los países prestan servicios de asesoramiento y son los principales impulsores y embajadores del plan de aplicación de la Estrategia de la OMS sobre Salud Mental y Bienestar en el Lugar de Trabajo.

64. Como parte de las actividades mundiales de prevención, promoción y protección de la salud mental en el trabajo, el Grupo de Trabajo sobre la Salud Mental y el Bienestar del Personal puso en marcha los «Lunes de Salud Mental» y organizó una serie de seminarios web impartidos por expertos sobre diversos temas de salud mental. El Grupo de Trabajo prosigue su labor de desarrollo de un sitio o aplicación web sobre salud mental que ponga a disposición de los trabajadores información sobre servicios de salud mental e información de contacto y proporcione información y consejos útiles, por ejemplo, autoevaluaciones sobre determinados temas de salud mental.

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

INTERVENCIÓN DEL CONSEJO EJECUTIVO

66. Se invita al Consejo Ejecutivo a que tome nota del informe y a que proporcione orientaciones en relación con las preguntas siguientes:

- ¿Qué esfuerzos adicionales deberían realizarse para mejorar la distribución geográfica y la paridad de género en la Organización, particularmente en los puestos directivos de mayor nivel?
- ¿Qué áreas descritas en el informe deberían considerarse prioritarias y merecedoras de una atención especial por parte de la Secretaría?

= = =