

Recursos humanos: informe anual

Informe del Director General

Introducción

1. En el presente informe se ofrecen datos actualizados sobre las tendencias y actividades del personal de la OMS al 31 de diciembre de 2025. El informe se centra en los tres pilares de la estrategia de recursos humanos —atraer talento, retenerlo y fomentar un entorno de trabajo propicio— y resume las principales tendencias dentro del límite de palabras establecido.¹ Dado el profundo impacto del ejercicio de establecimiento de prioridades y reajuste en curso, se ha preparado un *addendum* específico² para informar sobre los avances más recientes a fecha de 13 de marzo de 2026. Los datos sobre el personal anteriormente incluidos en el informe sobre recursos humanos están ahora disponibles en el Portal de los Estados Miembros³ para simplificar la consulta de cifras e información esenciales.

Tendencias observadas en la esfera del personal

2. Al 31 de diciembre de 2025, la OMS contaba en total con 8569 funcionarios,⁴ lo que representa una disminución del 9,4 % respecto al 31 de diciembre de 2024 (9463). Los funcionarios estaban ubicados en 138 países con arreglo a la siguiente distribución: Sede (24,80 %), lo que representa una reducción del 2,79 % respecto a diciembre de 2024); Región de África (27,81 %); Región del Mediterráneo Oriental (15,99 %); Región de Europa (10,42 %); Región de Asia Sudoriental (8,54 %); Región del Pacífico Occidental (8,47 %); servicios compartidos mundiales (3,33 %) y programas especiales (0,64 %) (véanse los datos sobre el personal, cuadro 1 y figura 1). Tras la fecha límite para presentar el informe, el personal disminuyó aún más, ya que los contratos de algunos funcionarios finalizaron el 31 de diciembre de 2025. Las reducciones de personal previstas al 30 de junio de 2026 pueden consultarse en el documento A79/21 Add.1.

¹ Véanse los documentos EB136/6 (párrafo 9) y EB154/33 Add.1 (párrafo 22).

² Documento A79/21 Add.1.

³ Véanse los [datos sobre el personal de la OMS](#) (los datos actualizados estarán disponibles el 1 de mayo de 2026).

⁴ Las cifras incluyen al personal de los programas especiales y los acuerdos de colaboración acogidos por la OMS, pero no al que trabaja en el CIIC y en entidades del sistema de las Naciones Unidas gestionadas por la OMS, ni tampoco al de la OPS (véase el [documento SPBA19/10 de la OPS](#)).

3. El otro componente importante del personal, los afiliados de la OMS (anteriormente, personal sin condición de funcionario), registró un descenso considerable. Entre diciembre de 2024 y diciembre de 2025, el número de acuerdos para la realización de trabajos cayó un 31,8 %, pasando de 2154 (371 equivalentes a tiempo completo) a 1469 (244 equivalentes a tiempo completo), lo que representa una disminución del 34,2 % en equivalentes a tiempo completo.
4. El número de consultores disminuyó un 22 %, pasando de 5317 (1717 equivalentes a tiempo completo) en diciembre de 2024 a 4148 (1280 equivalentes a tiempo completo) en diciembre de 2025, lo que representa un descenso del 25,5 % en equivalentes a tiempo completo. Por lo que respecta a los acuerdos de servicios especiales, se redujeron en un 21,4 %, al pasar de 5494 en diciembre de 2024 a 4320 en diciembre de 2025 (véanse los datos sobre el personal, cuadro 20).
5. La distribución del personal en todos los niveles de la Organización cambió de la siguiente manera entre diciembre de 2024 y diciembre de 2025: en la Sede hubo una disminución del 28,2 % al 25,5 %; en los servicios compartidos mundiales hubo un aumento del 3,1 % al 3,3 %; en las oficinas regionales hubo un aumento del 24,0 % al 24,8 %, y en las oficinas en los países hubo un aumento del 44,7 % al 46,4 % (véanse los datos sobre el personal, figura 2).
6. Entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025, los gastos de personal ascendieron a USD 1228 millones y aumentaron, como porcentaje del gasto total, hasta el 36,0 % de USD 3429 millones desde el 34,0 % de USD 3762 millones en 2024. Durante el mismo periodo, los gastos de personal disminuyeron en términos absolutos en un 5 %, de USD 1290 millones a USD 1230 millones.
7. En cuanto a la representación geográfica, el 43,1 % de los países se encontraban dentro del margen conveniente, el 23,4 % estaban sobrerrepresentados, el 23,9 % no estaban representados y el 9,6 % estaban infrarrepresentados (véanse los datos sobre el personal, cuadros 4, 5 y 6 y figuras 4 y 5).
8. Entre 2017 y 2025, el porcentaje de los países de ingreso bajo y mediano con personal en funciones profesionales a largo plazo se incrementó desde el 47,7 % hasta el 54,7 %. También se registró un aumento entre diciembre de 2024 y diciembre de 2025 (del 52,9 % al 54,7 %). El porcentaje de directores procedentes de países de ingreso bajo y mediano ha aumentado un 18,4 % desde 2017, con un incremento del 3,4 % entre diciembre de 2024 y diciembre de 2025, lo que evidencia los avances logrados en la diversidad entre el personal directivo superior. El aumento fue mayor en la Sede: un incremento del 20,4 % desde 2017, que incluyó una subida del 4,1 % entre diciembre de 2024 y diciembre de 2025, lo que pone de relieve el firme compromiso con la diversidad (véanse los datos sobre el personal, figuras 5 y 6).
9. Se ha alcanzado la paridad de género entre los 8569 funcionarios de la Organización: el 49,7 % son mujeres, y el 50,3 %, hombres (véanse los datos sobre el personal, cuadros 3a y 3b y figura 3a).
10. Entre diciembre de 2024 y diciembre de 2025, la representación de las mujeres en las categorías profesional y superior aumentó del 47,9 % al 48,5 %. Los incrementos más significativos en puntos porcentuales se registraron en los grados P3 (+0,7), P4 (+0,8) y P6 y D1 (+3), mientras que las mayores brechas en materia de paridad de género se dieron en el grado D2 (con un 24,5 % de mujeres) y en los grados P6 y D1 (con un 37,3 % de mujeres) (véanse los datos sobre el personal, cuadros 3c y 3e y figuras 3b y 3d). Las dos medidas de contratación implantadas en 2023 para aumentar la representación de las mujeres se mantendrán hasta que se alcance la paridad de género en los grados en los que estas todavía están infrarrepresentadas.

11. En los últimos cuatro años, el porcentaje de candidatas pasó del 31,4 % al 32,1 %, en parte gracias a medidas relativas a la contratación temporal, la inclusión de declaraciones sobre diversidad en los anuncios de vacantes y las medidas para destacar públicamente los esfuerzos por lograr la paridad de género. El progreso logrado refleja el compromiso de la OMS para lograr un mejor equilibrio de género en la contratación (véanse los datos sobre el personal, cuadro 11a).

12. Al 31 de diciembre de 2025, las mujeres ocupaban el 33,9 % de las jefaturas de las oficinas en los países (diciembre de 2024: 31,7 %) (véanse los datos sobre el personal, figura 3c).

Programa de pasantías de la OMS

13. Debido a la crisis de financiación, el programa mundial de pasantías se encuentra suspendido desde finales de enero de 2025. Por ello, el número de pasantes fue disminuyendo a medida que vencían los contratos.

14. El porcentaje de pasantes procedentes de países de ingreso bajo y mediano descendió del 63,1 % registrado el 31 de diciembre de 2024 al 55,6 % registrado el 31 de diciembre de 2025. Siguió superándose el objetivo fijado en la resolución WHA71.13 (2018) de que al menos el 50 % de los pasantes procedan de países de ingreso bajo y mediano. La Secretaría reabrirá el programa de pasantías en el segundo trimestre de 2026.

Gestión del desempeño

15. Las iniciativas destinadas a mejorar la gestión del desempeño quedaron en suspenso en 2025 como parte del proceso de establecimiento de prioridades y reajuste; serán revisadas en 2026, en consonancia con las recomendaciones de la evaluación del sistema de gestión del desempeño de la OMS. Está prevista la puesta en marcha de un módulo de gestión del desempeño como parte del nuevo sistema de gestión institucional para reemplazar la herramienta existente, como parte de la segunda fase de implementación del sistema de gestión institucional de recursos humanos.

Formación del personal

16. En 2025, las iniciativas de formación y desarrollo profesional del personal contaron con la participación de más de 10 000 personas de todas las oficinas principales a través de talleres, seminarios web interinstitucionales y sesiones de orientación individualizada. Estos servicios, impartidos por orientadores internos cualificados y consejeros para el ámbito profesional, se adaptaron para apoyar al personal afectado por la redefinición organizativa de prioridades y facilitar su acceso a plataformas externas de contratación.

17. Las iniciativas mundiales de aprendizaje ofrecen acceso a una amplia gama de formación interna y externa en esferas como gestión, finanzas, riesgos, habilidades digitales y cultura del lugar de trabajo, complementadas con formación lingüística y apoyo para la transición profesional. La plataforma iLearn atiende a más de 28 000 usuarios y ofrece más de 37 000 cursos y actividades de formación obligatoria sobre temas como ética, seguridad y prevención de conductas indebidas, con tasas de finalización que oscilan entre el 87 % y el 97 %.

18. En 2025, la plataforma registró más de 292 000 visualizaciones de vídeos, en particular en temas como liderazgo, inteligencia artificial, gestión de proyectos, atención consciente y comunicación. En el programa de transición de la fuerza laboral participaron más de 5300 empleados que generaron más de 17 000 registros de aprendizaje y 9500 finalizaciones, y se formó a 7451 funcionarios en el nuevo sistema de gestión institucional.
19. La Academia de la OMS ha incorporado el aprendizaje del personal en su estrategia para 2024-2026. Durante la Mesa Redonda de Desarrollo y Formación del Personal celebrada en febrero de 2026, y en colaboración con los coordinadores regionales y el Departamento de Recursos Humanos y Gestión del Talento, se establecieron nuevas prioridades estratégicas de formación para 2026 y 2027 sobre la base de los resultados de la evaluación de las necesidades de formación y desarrollo realizada durante el tercer trimestre de 2025.
20. Desde la puesta en marcha en mayo de 2025 del programa mundial de orientación inicial «Get to know WHO» (Conoce la OMS) (una experiencia digital de incorporación al trabajo que complementa la orientación sobre la Sede y las oficinas regionales), aproximadamente 264 miembros del personal han accedido a él a través de ilearn.
21. En 2025, 1273 miembros del personal participaron en el Programa de Comunicación Eficaz y Lenguas del Mundo, que cubre los seis idiomas de las Naciones Unidas más el alemán y el portugués. La demanda fue especialmente alta para los cursos de comunicación y escritura en inglés.

Movilidad

22. La crisis financiera en curso ha tenido consecuencias directas en los marcos de movilidad del personal de la OMS, especialmente en la Política de Movilidad Geográfica Mundial. El ejercicio de movilidad de 2025 no pudo desarrollarse según lo previsto debido a la reestructuración organizativa y a las limitaciones de recursos. Con todo, se ha seguido trasladando a miembros del personal, especialmente a través del proceso mundial de reasignación, que se utiliza para detectar oportunidades viables de colocación para el personal que reúne las condiciones y cuyos puestos se han suprimido durante el proceso de establecimiento de prioridades y reajuste, así como los canales normales de reasignación, tanto dentro de las regiones como entre estas, incluida la reubicación de puestos como parte del proceso de reestructuración.
23. Mientras la Política de Movilidad Geográfica Mundial está en pausa, la OMS continúa defendiendo los principios de movilidad en la práctica, priorizando la retención interna del talento, cubriendo las funciones esenciales a nivel de los países y asegurando la continuidad de las operaciones. La Organización también está revisando cómo y cuándo volver a poner en marcha la iniciativa de movilidad una vez que la situación financiera se estabilice.

Justicia interna

24. Las funciones principales en el ámbito de la rendición de cuentas continúan reforzando la resolución oficiosa de casos relacionados con conductas abusivas mediante una evaluación comparativa de las mejores prácticas de las organizaciones internacionales. Sobre esa base, se está desarrollando una propuesta para garantizar que las quejas sean atendidas de forma más rápida y justa por la parte interesada correspondiente y fomentar así un entorno de trabajo respetuoso y seguro.

25. La Secretaría sigue monitoreando el proceso de reforma del sistema de justicia interna iniciado en 2016. El proceso ha dado lugar a mejoras notables, entre ellas un mayor énfasis en la resolución oficiosa y en el uso de exámenes administrativos para promover la transparencia y la equidad en la resolución de diferencias. La demanda de exámenes administrativos ha aumentado considerablemente tras el proceso de establecimiento de prioridades y reajuste, con más de 250 solicitudes en 2025 y en lo que va de 2026, en comparación con una media de 60 solicitudes anuales en años anteriores; con todo, el porcentaje de decisiones de exámenes administrativos recurridas ante la Junta Mundial de Apelación ha disminuido significativamente. Para hacer frente a este aumento de la demanda, se han tomado medidas para incrementar la capacidad del equipo de examen administrativo y promover la eficiencia en el proceso relativo a este examen.

26. Como parte de su compromiso continuo con la transparencia y la rendición de cuentas en materia de conducta indebida, la Secretaría mantiene el Compendio de casos de conducta indebida, que está disponible en el Portal de los Estados Miembros⁵ y en la sección sobre conducta indebida («Misconduct») que figura en la página sobre rendición de cuentas («Accountability») del sitio web de la OMS.⁶ El Compendio, que contiene resúmenes anonimizados de todos los casos cubiertos por las notas informativas sobre cuestiones relacionadas con conductas indebidas publicadas desde diciembre de 2011, se actualiza trimestralmente.

Modalidades contractuales

27. La reforma de las modalidades contractuales se suspendió en 2025, y el Departamento de Recursos Humanos y Gestión del Talento está evaluando actualmente su capacidad para reanudar el trabajo en ese sentido como una de sus prioridades de política para el bienio 2026-2027.

Centro de Operaciones Mundiales de Recursos Humanos

28. En 2025, el equipo del Centro de Operaciones Mundiales de Recursos Humanos procesó 235 000 transacciones y resolvió 5100 incidentes. También amplió sus funciones para prestar apoyo en el ejercicio de reajuste y reestructuración de la Organización. El cumplimiento del acuerdo de nivel de servicio mejoró hasta alcanzar el 96,45 %, frente al 90 % en 2024.

29. Para mejorar aún más la experiencia del personal, el equipo elaboró infografías y materiales audiovisuales para explicar los derechos del personal y puso en marcha herramientas de inteligencia artificial para agilizar la tramitación de los anticipos y subsidios de alquiler y los subsidios de educación. Gracias a estas innovaciones, los plazos de tramitación se redujeron considerablemente.

Programa a favor del Respeto en el Trabajo

30. En 2025, el Programa a favor del Respeto en el Trabajo brindó un apoyo esencial en un periodo de importantes cambios organizativos, reforzando un entorno laboral respetuoso, basado en valores y psicológicamente seguro en los tres niveles de la Organización, incluidos el CIIC y ONUSIDA. Desde la plataforma «Entorno de Trabajo Respetuoso, Seguro y Saludable», el programa ofreció sesiones personalizadas, brindó herramientas prácticas y coordinó el apoyo entre distintas funciones, velando por que el personal afectado por la reestructuración recibiera una asistencia significativa en forma de diálogo, recursos específicos y colaboración con equipos especializados en apoyo a la transición y la cultura laboral. La plataforma facilita la colaboración entre distintas

⁵ Véase el [Portal de los Estados Miembros](#) (en inglés) (consultado el 9 de abril de 2026).

⁶ Véase [la sección sobre conducta indebida \(«Misconduct»\)](#) (en inglés) (consultado el 9 de abril de 2026).

funciones, integrando las aportaciones de los departamentos y de las oficinas principales para ofrecer un marco de apoyo coherente e integral.

31. Un hito importante fue la puesta en marcha del centro de apoyo para la transición del personal en abril de 2025.

Bienestar en el lugar de trabajo

32. En 2025, el Departamento de Apoyo Operacional, Gestión de la Seguridad y Servicios de Salud y Bienestar siguió promoviendo la salud y la seguridad en el trabajo, a pesar de las limitaciones de recursos y la transición de la Organización. Se centró en proporcionar apoyo psicosocial específico a las personas, los equipos y el conjunto de la Organización, prestar atención a los nuevos riesgos psicosociales y brindar apoyo a las personas que desempeñan funciones técnicas y de gestión. Además de sus actividades habituales, el Departamento registró una mayor demanda relacionada con la transición, lo que entrañó una mayor complejidad de los casos de licencias por enfermedad, y prestó asistencia al Programa de Emergencias Sanitarias de la OMS para garantizar el acceso a la atención durante los traslados del personal. El primer programa interno de aprendizaje electrónico sobre salud mental en el trabajo, compuesto por nueve módulos, ya está finalizado y estará disponible próximamente en iLearn. En colaboración con el Departamento de Recursos Humanos y Gestión del Talento, se elaboraron protocolos para gestionar los casos de alto riesgo y para contactar con los miembros del personal con una licencia parental o una licencia por enfermedad. La Dependencia Común de Inspección del sistema de las Naciones Unidas también ha subrayado el valor de poner a disposición de los responsables de la toma de decisiones y de las partes interesadas pertinentes las estadísticas sobre licencias por enfermedad en el contexto de la gestión de salud del personal, destacando la relevancia de dicha información para la toma de decisiones fundamentadas.

Intervención de la Asamblea Mundial de la Salud

33. Se invita a la Asamblea a que tome nota del informe y a que proporcione orientaciones en relación con la pregunta siguiente:

- ¿En qué esferas de las descritas en el informe se debería centrar la Secretaría de manera prioritaria?
