Organización Mundial de la Salud

CONSEJO EJECUTIVO
144.ª reunión
Punto 9.5 del orden del día provisional

EB144/47
17 de diciembre de 2018

Actualización sobre los recursos humanos, incluido el programa mundial de pasantías

Informe del Director General

INTRODUCCIÓN

1. Además de los datos sobre el personal al 31 de julio de 2018 que se publicaron en el sitio web de la OMS el 24 de octubre de 2018,[1] el presente informe ofrece un panorama general de las últimas novedades acerca del personal, la planificación de la sucesión y las políticas de recursos humanos. También incluye un anexo sobre el programa mundial de pasantías (anexo A).

TENCENCIAS RELATIVAS AL PERSONAL

2. Al 31 de julio de 2018, el número total de funcionarios de la OMS era de 7933 (véase el cuadro 1 en los datos sobre el personal), lo que constituye una ligera disminución con respecto al 31 de julio de 2017 (8029). De ellos, el 30% están empleados en la Sede, el 25% en las oficinas regionales y el 45% en las oficinas en los países. Los funcionarios con nombramientos a largo plazo de las categorías profesional y superior se distribuyen del siguiente modo: el 51% en la Sede, el 32% en las oficinas regionales y el 17% en las oficinas en los países.

3. El número de personas nombradas con arreglo a modalidades contractuales que no conllevan la condición de funcionario (consultores y personas con acuerdos para la realización de trabajos, véase el cuadro 19 en los datos sobre el personal) ha disminuido de 1173 equivalentes de puestos a tiempo completo en el periodo que va de enero a julio de 2017 (el 14,6% del personal total) a 1078 en el periodo que va de enero a julio de 2018 (el 13,6% del personal total). La política y los procedimientos de gestión y administración de los consultores se han revisado y está previsto que entren en vigor el 1 de enero de 2019. Esto responde directamente a las recomendaciones de auditoría y de la Dependencia Común de Inspección (DCI) de que los consultores sean considerados parte del personal y, por tanto, sean gestionados como un componente de los recursos humanos de la Organización y no de la contratación de servicios. La puesta en marcha de la certificación sistemática de los recursos humanos para la contratación de consultores permitirá garantizar la coherencia de la práctica y el cumplimiento de la política de la OMS en toda la Organización.

4. Del 1 de enero al 30 de junio de 2018, los gastos de personal y otros gastos conexos ascendieron a US$ 442 millones, esto es, el 40% de los gastos totales de la Organización, que fueron de US$ 1107 millones (en comparación con el 38% en el mismo periodo de 2017).

[1] Véase http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en/ (consultado el 12 de noviembre de 2018).

5. Al 31 de julio de 2018, las mujeres representaban el 44,7% de los funcionarios de las categorías profesional y superior con nombramientos a largo plazo (véase el cuadro 2 en los datos sobre el personal), lo que supone un aumento del 1% desde julio de 2017 (43,7%). El compromiso de los administradores superiores para lograr el equilibrio de género, así como las pujantes actividades de promoción, selección, formulación normativa y rendición de cuentas, ha acelerado los progresos hacia la equidad de género en la dotación de personal; en 12 meses, el número de mujeres en las categorías profesional y superior ha aumentado en un 1%, y el número de mujeres en puestos de la categoría P4 y superiores ha aumentado un 1,4%. Como resultado del compromiso del Director General con la paridad de género, especialmente en los puestos superiores, al 31 de julio de 2018 las mujeres representaban el 35% de los funcionarios de las categorías D1 y D2, lo que supone un aumento del 5% con respecto al 31 de julio de 2017. Se están realizando más esfuerzos para aumentar el número de mujeres cualificadas en la lista de jefes de oficinas en los países, lo que ayudaría a mejorar la paridad de género; al 31 de julio de 2018, el 33% de los jefes de oficinas en los países eran mujeres.

6. Al 31 de julio de 2018, el 32% de los Estados Miembros no estaban representados o estaban subrepresentados (véase el cuadro 3 en los datos sobre el personal). Aproximadamente el 43% de los funcionarios de las categorías profesional y superior (incluidos aquellos con contratos temporales) proceden de países en desarrollo (el 41% si se tiene en cuenta solo a aquellos con contratos a largo plazo). A nivel de toda la Organización, el 31% de los funcionarios de los niveles D1 y D2 vienen de países en desarrollo, y en la Sede este porcentaje es del 13,8%, lo que representa un aumento del 1,3% con respecto al 31 de julio de 2017. El Director General ha convertido en una de sus prioridades el nombramiento de nacionales de países en desarrollo para puestos superiores. En el 13.º Programa General de Trabajo 2019-2023 se establece como meta de diversidad que al menos un tercio de los directores de la Sede sean nacionales de países en desarrollo.

7. Además de los esfuerzos de promoción para atraer a más candidatos, el proceso de selección para los puestos profesionales internacionales se ha revisado con el fin de mejorar el equilibrio de género y la representación geográfica. En la primera reunión de los comités de selección se muestra un vídeo de cinco minutos acerca de los prejuicios inconscientes en los procesos de selección diseñado por la Organización Internacional para las Migraciones. En la evaluación que se realiza en el proceso de selección ya no se puntúa numéricamente a los candidatos, sino que se incluye a cada candidato en una de las siguientes categorías: «no apto», «solo apto con mejoras», «apto» o «destacado». Se considera que todos los candidatos incluidos en la misma categoría tienen los mismos méritos. En la elección final entre los candidatos con los mismos méritos se puede tener en cuenta y solventar la posible subrepresentación geográfica y de género en el grupo orgánico de la oficina regional o la sede de que se trate. Estas medidas ya han conllevado una mejora en el equilibrio de género y la representación geográfica, tal como evidencian los nombramientos de cinco directores de la Sede anunciados en octubre de 2018 (no incluidos en los datos sobre el personal al 31 de julio de 2018), de los que tres son mujeres, uno procede de un país subrepresentado y dos proceden de un país en desarrollo.

8. El 28 de junio de 2018, tras varios años de negociaciones, la OMS y el Programa de Voluntarios de las Naciones Unidas firmaron un memorando de entendimiento en el que se determinan las condiciones en que la OMS podrá desplegar a voluntarios de las Naciones Unidas en todas sus oficinas a fin de mejorar su dotación de personal profesional. Desde la ceremonia de firma y el intercambio de información con todas las oficinas regionales sobre la mejor manera de reclutar a voluntarios de las Naciones Unidas en sus regiones, ha habido un aumento general del interés de las oficinas regionales y en los países. La medida más notable hasta la fecha es el reclutamiento actualmente en curso de unos 100 voluntarios nacionales de las Naciones Unidas por la oficina de la OMS en el Pakistán en relación con la recopilación de información y el monitoreo de una campaña de vacunación contra el sarampión. Además, se está debatiendo la posibilidad de que la OMS colabore con voluntarios de las Naciones Unidas en el Programa de Voluntarios Juveniles de las Naciones Unidas con el fin de reforzar la capacidad de los futuros dirigentes del sector de la salud mediante una planificación sostenida de la sucesión.

PLANIFICACIÓN DE LA SUCESIÓN DE LOS JUBILADOS

9. En los últimos años, la Secretaría ha venido realizando ejercicios anuales de planificación de la sucesión en los que los administradores planifican con un año de antelación lo que harán con los puestos que dejen vacantes los funcionarios que se jubilen al año siguiente. Pueden suprimir los puestos, sustituirlos por puestos con perfiles nuevos o rebajarlos de categoría, lo que permite a la Organización seguir alienando de manera ágil sus planes de recursos humanos con las nuevas prioridades de la Organización.

10. Mediante la resolución EB141.R2 (2017) se confirmaron las modificaciones de los párrafos 410 y 1020 del Reglamento de Personal introducidas por la Directora General con efecto a partir del 1 de enero de 2019. Entre otras cosas, las modificaciones reflejaban la prórroga de la edad de separación obligatoria del servicio a los 65 años a partir del 1 de enero de 2019. Sin embargo, los funcionarios que se afiliaron a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas antes del 1 de enero de 2014 pueden permanecer en ella hasta que cumplan 65 años, a menos que prefieran ejercer su derecho adquirido a jubilarse a la edad de 60 o 62 años, que no ha cambiado en el reglamento de la Caja. Por tanto, antes de preguntar a los administradores qué piensan hacer con los puestos que dejen vacantes los funcionarios que se jubilarán en 2019, las oficinas de recursos humanos regionales y de la Sede se pusieron en contacto con cada uno de los funcionarios que alcanzarán la edad de jubilación en 2019 para preguntarles cuándo tienen previsto jubilarse. En la comunicación individual se especificaba que si no respondían al cuestionario, se supondría que tienen la intención de jubilarse a la edad de 65 años, a menos que notifiquen con tres meses de antelación su decisión de jubilarse antes.

11. De los 170 funcionarios que alcanzarán la edad de jubilación con arreglo al reglamento de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas en 2019, el 34,7% respondió al cuestionario. Tomando en consideración conjuntamente a los funcionarios que respondieron que decidían quedarse hasta los 65 años y los que no respondieron (suponiendo que tienen la intención de quedarse hasta los 65 años, a menos que den un preaviso de tres meses), el 91,2% de los 170 funcionarios que alcanzarán la edad de jubilación en 2019 tienen la intención de permanecer hasta los 65 años (155 de 170); el 5,3% tiene la intención de jubilarse en 2019 (9 de 170); y el 3,5% tiene la intención de jubilarse en una fecha determinada entre la edad de jubilación de 60 o 62 años y la edad máxima de separación del servicio de 65 años (6 de 170).[1] En resumen, la planificación de la sucesión en 2019 se aplicará a 13 funcionarios que en 2019 tienen la intención de jubilarse (10) o alcanzarán la edad obligatoria de separación del servicio de 65 años (3).

12. De los 207 funcionarios que han alcanzado o alcanzarán la edad de jubilación en 2018 con arreglo al reglamento de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, 29 impugnaron inicialmente el aplazamiento de la aplicación de la prórroga de la edad de separación obligatoria del servicio a los 65 años hasta el 1 de enero de 2019, en lugar del 1 de enero de 2018 como se establece en la resolución 70/244 (2015) de la Asamblea General de las Naciones Unidas. Tras recibir una respuesta a sus solicitudes de examen administrativo, 17 de esos funcionarios recurrieron a la Junta Mundial de Apelación, que unificó sus apelaciones en un único procedimiento que está pendiente de resolución. Posteriormente, ocho funcionarios presentaron solicitudes adicionales de examen administrativo de sus cartas de separación del servicio (seis de los cuales figuran entre los 17 funcionarios que ya han presentado una apelación). En siete de las ocho solicitudes adicionales de examen administrativo, además de impugnarse el retraso en la fecha de aplicación, se alega la denegación ilegal de una prórroga excepcional más allá de la edad de jubilación.

[1] Para obtener más información por categoría de personal, por género y por oficina principal, véase el cuadro 9 en los datos sobre el personal (http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en/), consultado el 12 de noviembre de 2019.

PREVENCIÓN DEL ACOSO, EL ACOSO SEXUAL Y LA EXPLOTACIÓN SEXUAL[1]

13. Con el fin de fomentar una cultura de respeto dentro de la OMS como valor fundamental y reforzar la prevención del acoso, el acoso sexual y la explotación sexual, todo el personal debe realizar obligatoriamente dos cursos de capacitación de las Naciones Unidas: un curso sobre la prevención del acoso, el acoso sexual y el abuso de autoridad y un curso sobre la tolerancia cero con respecto a la explotación y el abuso sexuales por parte de nuestro propio personal (*To serve with pride: zero tolerance for sexual exploitation and abuse by our own staff*). El personal en ejercicio dispuso de tres meses para realizar estos dos cursos, y la tasa de cumplimiento es alta (al 1 de octubre de 2018, el 94,80% para el primero y el 91,70% para el segundo). Los nuevos funcionarios deben realizar ambos cursos en los tres meses siguientes a su incorporación a la Organización. Se ha puesto en marcha una amplia campaña de comunicación para prevenir la explotación y el abuso sexuales. Además, la Secretaría colaborará con el Centro Mundial de Servicios de Recursos Humanos de las Naciones Unidas (OneHR) para velar por que a los candidatos que sean declarados culpables de explotación o acoso sexuales no se les ofrezca ningún tipo de empleo en el sistema de las Naciones Unidas, incluida la OMS.

14. La revisión de la política de 2010 sobre la prevención del acoso y el acoso sexual está a la espera de la conclusión del examen que está llevando a cabo la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, la cual se espera que apruebe para finales de 2018 una política modelo de referencia sobre la prevención del acoso sexual que será adaptada por cada organismo de las Naciones Unidas, incluida la OMS. En el proceso de redacción de la política, dirigido por la Oficina de Conformidad, Gestión de Riesgos y Ética de la Secretaría, participarán todas las partes interesadas, incluidos los representantes del personal, la Oficina del Ombudsman y Servicios de Mediación, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna y el Departamento de Gestión de los Recursos Humanos.

15. A principios de noviembre de 2018 se realizó una encuesta sobre la percepción del acoso sexual en todo el sistema de las Naciones Unidas. La encuesta estuvo abierta a todos los empleados de las organizaciones participantes, independientemente de sus contratos, y fue administrada y analizada por una importante empresa de consultoría en materia de gestión a la que la Secretaría de las Naciones Unidas había adjudicado el contrato. Más de 30 organizaciones participaron en la encuesta, entre ellas la OMS, la OPS y el ONUSIDA, en régimen de compartición de gastos. La encuesta, que se diseñó de modo que pudiera compararse con otros estudios similares, tenía como objetivo determinar: *a*) la incidencia del acoso sexual en las Naciones Unidas, así como las percepciones de la forma en que se tratan los incidentes en las Naciones Unidas; *b*) los indicadores de riesgo, incluidas las categorías vulnerables de personal y los posibles entornos de alto riesgo; *c*) las tasas de notificación, los problemas y las experiencias; *d*) el nivel de sensibilización de los funcionarios y del personal sin la categoría de funcionario respecto de los mecanismos de notificación y apoyo disponibles; y *e*) las formas en que la Organización podría fortalecer sus actividades de prevención, protección y respuesta y atender con mayor eficacia las necesidades de las personas afectadas. El informe final, que se entregará a las organizaciones participantes a finales de diciembre de 2018, les permitirá mejorar sus actividades de prevención y respuesta al acoso sexual y planificar y priorizar las medidas de seguimiento. La Secretaría proporcionará información actualizada en las reuniones de los órganos rectores que se celebrarán en enero de 2019.

MOVILIDAD

16. El número de funcionarios de las categorías profesional y superior con nombramientos a largo plazo que se trasladaron de un lugar de destino a otro en el periodo de enero a julio de 2018 (véanse los cuadros 14 y 15 en los datos sobre el personal) fue de 140 (esto es, el 6,5% de todos los funcionarios de esas categorías), lo que representa una ligera disminución con respecto al periodo de enero a julio

[1] Vease también el documento EB144/INF./3.

de 2017 (165). Sin embargo, ha habido un aumento de los traslados entre oficinas principales: el 49% en comparación con el 36% en el mismo periodo de 2017.

17. El Director General está comprometido a promover la movilidad del personal, y en octubre de 2018, tras mantener conversaciones al respecto con miembros superiores del equipo, proporcionó los principios rectores para la aplicación de la fase obligatoria de la política de movilidad a lo largo de 2019, lo que fue el principal tema de debate de la reunión del Consejo Mundial Personal/Administración. El Director General ha resaltado que la OMS estará en mejores condiciones de llevar a cabo su misión a medida que un mayor número de funcionarios de la Secretaría adquieran una experiencia más amplia, que el aumento de la movilidad del personal contribuirá a promover la diversidad y la fuerza que ello infunde a la OMS, y que la política de movilidad debe estar al servicio de las necesidades generales de la Organización contribuyendo a aumentar su impacto en los países. Sobre la base de la política de 2016 y teniendo en cuenta las evaluaciones de los dos primeros años de la fase voluntaria y la información proporcionada por el Consejo Mundial Personal/Administración, lo que se pretende es perfeccionar la política y facilitar su aplicación gradual en 2019 del siguiente modo: la rotación de los funcionarios profesionales de contratación internacional que hayan superado la duración estándar de la asignación se escalonará para garantizar la continuidad de las actividades en las oficinas principales; se establecerán criterios objetivos para determinar qué funcionarios de entre aquellos que hayan superado la duración estándar de la asignación está previsto que roten trasladándose a otro lugar de destino en 2019; se les preguntará si tienen interés en algún país o región en particular antes de establecer las prioridades de rotación; se les avisará con la suficiente antelación para posibilitar la planificación y garantizar una rotación fluida; habrá procesos objetivos y transparentes para resolver casos difíciles; y, a efectos de equidad y en virtud del deber de diligencia, se dará consideración de manera prioritaria a aquellos funcionarios profesionales de contratación internacional que han superado la duración estándar de la asignación en lugares de destino difíciles (D, E y no aptos para familias).

18. Sobre la base de los informes de evaluación de la fase voluntaria, se están explorando alternativas al compendio anual. Por otro lado, se modificarán otras políticas de la OMS relacionadas con la selección y la promoción para dar una mayor importancia a la movilidad del personal. En la revisión de las políticas también se tendrán en cuenta las propuestas formuladas por los representantes del personal en la reunión del Consejo Mundial Personal/Administración de octubre de 2019 y las recomendaciones subsiguientes del Consejo. La Secretaría proporcionará información actualizada sobre la formulación y aplicación de políticas en la reunión del Consejo de Administración de enero de 2019.

INTERVENCIÓN DEL CONSEJO

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

ANEXO A

PROGRAMA MUNDIAL DE PASANTÍAS

1. En mayo de 2018, sobre la base del anterior programa de pasantías y tomando en consideración los cambios recientemente introducidos, la Asamblea de la Salud adoptó la resolución sobre el programa mundial de pasantías. Tal como se pide en el párrafo 4 de la resolución, en el presente anexo:

a) se informa de las medidas adoptadas para hacer efectivos los objetivos de la resolución en los tres niveles de la Organización;

b) se proporcionan estadísticas sobre los datos demográficos de los solicitantes y de los pasantes aceptados, incluidos el sexo y el país de origen;

c) se da información detallada sobre los progresos realizados en relación con el mecanismo por el cual se proporcionará apoyo financiero y en especie a los pasantes aceptados que lo necesiten.

2. Los objetivos estratégicos del programa son crear futuros líderes en materia de salud pública mediante oportunidades de capacitación profesional y creación de capacidad en toda la Organización. El programa se sustenta en tres pilares, a saber: atraer el talento, garantizar una capacitación y experiencia profesional de calidad y crear un grupo de jóvenes profesionales competentes. Se rige por tres principios transversales: el equilibrio de género, la diversidad geográfica y la comunicación y colaboración tanto dentro como fuera de la Organización. Se propone que el programa se ejecute en tres fases, las cuales se describen a continuación.

- **Primera fase.** Las actividades incluyen: desarrollar la arquitectura, la estructura y las herramientas básicas; recopilar información de referencia; cartografiar los desafíos; poner en marcha un apoyo mínimo; elaborar un plan de apoyo financiero; y mantener consultas con asociados potenciales.

- **Segunda fase.** Se pondrá en marcha plenamente el apoyo financiero y en especie para los pasantes seleccionados que necesiten asistencia, y se realizarán esfuerzos continuos para hacer un seguimiento de la aplicación y la meta establecida con el fin de orientar la adaptación de las medidas en vigor.

- **Tercera fase.** La Secretaría aumentará constantemente la calidad del programa y prestará especial atención a la diversidad de las universidades en las que estudian los pasantes, además de a la diversidad de sus países de origen.

3. El seguimiento y la evaluación se llevarán a cabo en las tres fases, con un énfasis especial en el equilibrio de género y la diversidad geográfica. La comunicación y la colaboración dentro y fuera de la Organización serán fundamentales para garantizar la sostenibilidad del programa.

4. Desde la adopción de la resolución WHA71.13, se han aplicado una serie de medidas. En primer lugar, para facilitar el seguimiento y garantizar un acceso equitativo y transparente a todos los estudiantes del mundo, el 15 de marzo de 2018 se estableció un sistema centralizado de solicitudes que se ha utilizado progresivamente en toda la Organización. Todos los candidatos interesados presentan su candidatura en línea a través del portal central, y la selección de personas con arreglo a los méritos se lleva a cabo a partir de las candidaturas recibidas. El proceso de selección es realizado por las unidades técnicas, con el apoyo de los coordinadores de pasantías de los recursos humanos, que supervisan todo el proceso de contratación. Si bien se está estudiando la posibilidad de prestar apoyo financiero, el apoyo en especie se reforzó de inmediato. En mayo de 2018, la Secretaría estableció un seguro de enfermedad

y accidentes para todos los pasantes de la Organización. A los pasantes también se les conceden 2,5 días de vacaciones al mes. En Ginebra, Copenhague y Brazzaville, que son algunos de los lugares de destino más caros, los pasantes reciben vales para el almuerzo.

5. A fin de aumentar la calidad del programa, se pide a los supervisores que proporcionen mandatos y objetivos de aprendizaje específicos. Se está elaborando un programa de capacitación semiestructurado. Progresivamente, los pasantes están recibiendo una carpeta de información antes de incorporarse a la OMS, y se están organizando sesiones especiales de orientación inicial. En la Sede, los nuevos pasantes asisten a una sesión de orientación inicial que se organiza todos los meses y en la que los directores les informan sobre temas clave, incluido el 13.º Programa General de Trabajo. La orientación inicial está coordinada por el Departamento de Gestión de los Recursos Humanos, y los resultados de las evaluaciones sistemáticas realizadas después de cada sesión por los pasantes se han utilizado para perfeccionar el programa de orientación inicial. El Departamento también ha organizado sesiones prácticas especiales sobre cómo elaborar un *curriculum vitae*, a las que asistieron más de 85 pasantes en junio y agosto de 2018. Se ofrecen a los pasantes seminarios técnicos a la hora del almuerzo durante todo el año. También tienen acceso a los servicios de capacitación en línea de la OMS y deben realizar los cursos de capacitación en línea sobre prevención del acoso, el acoso sexual y el abuso de autoridad, así como sobre la prevención de la explotación y el abuso sexuales.

6. Los cuadros 16, 17 y 18 que figuran en los datos sobre el personal contienen estadísticas sobre los pasantes de la OMS.[1] Entre el 15 de marzo (fecha de la puesta en marcha del nuevo sistema de contratación de la OMS) y el 31 de julio de 2018, 4688 candidatos de todo el mundo solicitaron una pasantía, de los cuales el 56% eran mujeres y el 57% de países de ingresos bajos y medianos. Entre el 1 de enero y el 31 de julio de 2018, la OMS acogió a 520 pasantes, de los cuales el 74% eran mujeres y el 25% procedían de países en desarrollo, frente al 76% y el 24%, respectivamente, entre el 1 de enero y el 31 de julio de 2017. Durante el mismo periodo, el número de pasantes ha disminuido en un 11% en comparación con 2017 (585 pasantes al 31 de julio de 2017), y el número de nacionalidades representadas ha disminuido de 86 a 73. Se realizan esfuerzos continuos para hacer un mayor hincapié en este ámbito a nivel regional y nacional. El número de pasantes acogidos en las oficinas regionales y en los países en 2018 aumentó en general en un 5% en comparación con el mismo periodo de 2017.

7. Lograr la meta de que el 50% de los pasantes seleccionados provengan de países de ingresos bajos y medianos será probablemente más fácil cuando se proporcione a los pasantes una retribución. No obstante, mientras se trabaja en la preparación de la retribución, los datos relativos al seguimiento mensual de la diversidad geográfica están disponibles en las páginas de la intranet de la OMS relativas a los pasantes y se envían a los administradores.

8. Se está considerando el mecanismo para proporcionar apoyo financiero y en especie a los pasantes aceptados en función de sus necesidades, y se están sentando las bases del mismo. En cuanto al apoyo en especie, se mantendrá la cobertura de seguro de enfermedad y accidentes para todos los pasantes en toda la OMS, de conformidad con el objetivo de la Organización de lograr la cobertura sanitaria universal. También se seguirán proporcionando vales y ayudas para el almuerzo en los lugares de destino más caros. En cuanto al apoyo financiero, la Secretaría está considerando actualmente diferentes opciones, incluidas las cantidades relativas al examen realizado por la Dependencia Común de Inspección de los programas de pasantías del sistema de las Naciones Unidas (septiembre de 2018).[2]

[1] Véase http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en/ (consultado el 13 de noviembre de 2018).

[2] Documento JIU/REP/2018/1 (https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu_rep_2018_1_english.pdf), consultado el 13 de noviembre de 2018.

9. Para financiar los costos de las retribuciones, se están considerando enfoques diferentes, por ejemplo pedir a cada unidad técnica de la Organización que tenga previsto acoger a pasantes que presupueste y financie directamente a sus pasantes. Este enfoque requeriría una planificación anticipada por parte de las unidades técnicas, la inclusión de los costos en su presupuesto por programas y la recaudación de fondos en relación con el fomento de la capacidad de los países. Se envió una encuesta inicial a todos los directores de la Sede y las oficinas regionales y a todos los jefes de las oficinas de la OMS en los países con el fin de evaluar la capacidad de los administradores de sufragar los costos de las retribuciones con cargo a sus presupuestos de actividades. Los resultados indican que algunas oficinas podrían apoyar a los pasantes con cargo a sus presupuestos técnicos.

10. Otro enfoque consiste en recaudar fondos para sufragar los costos de las retribuciones. Dos oficinas regionales, todas las oficinas en los países y 14 de los 53 departamentos de la Sede que respondieron a la encuesta indicaron en sus respuestas que necesitarían fondos adicionales. El Wellcome Trust, que será el primer asociado en aportar fondos al programa mundial de pasantías, se ha comprometido a prestar apoyo a 50 pasantes de países de ingresos bajos y medianos por año durante tres años (un total de 150 pasantes), que serán acogidos en la Sede y las Oficinas Regionales para África, Asia Sudoriental y el Pacífico Occidental.

11. Con el fin de evaluar mejor el apoyo financiero que necesitan los pasantes, en septiembre de 2018 el Departamento de Gestión de los Recursos Humanos y la junta de pasantes de la Sede realizaron una encuesta entre los pasantes actuales en Ginebra: el 40% de los encuestados dijeron que su aceptación de la oferta de pasantía dependió de la recepción de apoyo financiero, el 48% dijeron que se habían asegurado un apoyo financiero antes de aceptar la oferta de pasantía, y el 60% recibió algún tipo de apoyo financiero durante su periodo de pasantía. Una sola fuente de apoyo financiero no suele ser suficiente para cubrir todos los gastos: los encuestados indicaron su dependencia de múltiples fuentes de apoyo, incluida una combinación de becas, préstamos universitarios y/o préstamos privados que requerirían reembolso, tarjetas de crédito personales y/o apoyo de la familia, mientras que el 68% dependían de sus propios ahorros personales durante su pasantía.

12. Tras consultar a los pasantes, se está estudiando el siguiente proceso de aplicación:

a) Todas las unidades técnicas de la OMS deberán prever con antelación el número de pasantes que pueden acoger y preparar un mandato específico para cada puesto de pasantía;

b) Los puestos se anunciarán en la plataforma central de la OMS dos veces al año durante un periodo de tiempo limitado, y los candidatos podrán presentar su candidatura para un máximo de tres puestos en cualquier oficina de la OMS;

c) Una vez finalizado el periodo de presentación de solicitudes establecido, el coordinador de recursos humanos facilitará a las unidades técnicas una lista de los candidatos que hayan expresado interés;

d) Las unidades técnicas llevarán a cabo un proceso de selección basado en los méritos (examen del *curriculum vitae* y la carta de solicitud y realización de una entrevista);

e) Una vez finalizado el proceso de selección, los candidatos cumplimentarán una declaración de honor en la que indicarán su necesidad de apoyo financiero. Cualquier subvención o beca que reciba el candidato de su universidad deberá ser declarada, y se evaluará cualquier posible conflicto de intereses;

f) La OMS proporcionará una retribución basada en la declaración. Cuando se demuestre que un candidato recibirá una subvención o beca por un importe inferior al de la retribución, la OMS aportará la diferencia.

= = =