

Recursos humanos: actualización

Informe del Director General

INTRODUCCIÓN

1. Las siguientes secciones proporcionan una actualización del informe anual sobre los recursos humanos correspondiente a 2020, presentado a la 74.^a Asamblea Mundial de la Salud en mayo de 2021.¹ El informe correspondiente a 2021 se presentará a la 75.^a Asamblea Mundial de la Salud, en mayo de 2022.

2. Además de los datos sobre el personal a fecha de 31 de julio de 2021 publicados en el sitio web de la OMS el 10 de noviembre de 2021,² el presente informe resume las tendencias en esta esfera y en actividades conexas en relación con los tres pilares de la estrategia de recursos humanos: atraer a profesionales competentes, retenerlos y ofrecerles un entorno de trabajo propicio. Las principales iniciativas en materia de recursos humanos son una parte esencial de la agenda de transformación de la OMS y se describen en informes sobre el proceso de transformación de la Organización. La estrategia de recursos humanos se alinea con los principales flujos de trabajo de transformación en las siguientes esferas: 1) una estrategia centrada en los resultados y basada en datos para tratar la alineación del trabajo diario de todo el personal con el 13.^o Programa General de Trabajo, 2019-2023 a través del proceso de gestión del desempeño; 2) los mejores procesos posibles, entre ellos la contratación y la gestión del desempeño; 3) un nuevo modelo operativo de tres niveles alineado, con nuevos modelos de prestación de servicios para los recursos humanos, y 4) medidas para contar con un personal motivado y adecuado, a través de múltiples iniciativas en los tres pilares, en particular en las esferas de retención de profesionales competentes y fomento de un entorno de trabajo propicio. Además, 2021 fue declarado Año del Personal de la OMS y se centró la atención en actividades e iniciativas vinculadas a los objetivos del cambio cultural de la agenda de transformación.

TENDENCIAS EN LA ESFERA DEL PERSONAL

3. Al 31 de julio de 2021, el número total de funcionarios de la OMS³ era de 8539 (véase la figura 1 del presente informe y el cuadro 1 de los datos sobre el personal publicado en la web), una cifra que es un 1,1% más alta que los 8447 funcionarios contabilizados el 31 de diciembre de 2020. 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 2020 y julio de 2021: el porcentaje de funcionarios que trabaja en

¹ Recursos humanos: informe anual (documento A74/25).

² Véase <https://www.who.int/publications/m/item/workforce-data-as-at-31-july-2021> (consultado el 18 de noviembre de 2021).

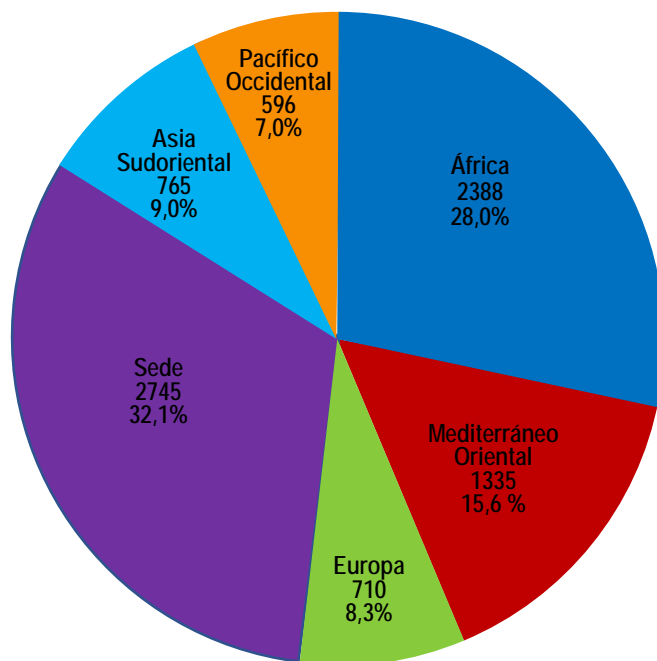
³ Todas las cifras incluyen al personal de programas especiales y de acuerdos de colaboración acogidos por la OMS. No está incluido el personal que trabaja en la Organización Panamericana de la Salud, en el Centro Internacional de Investigaciones sobre el Cáncer ni en otros organismos administrados por la OMS.

la Sede aumentó del 31,2% en diciembre de 2020 al 32% en julio de 2021; el porcentaje de personal empleado en las oficinas regionales se ha mantenido igual entre diciembre de 2020 y julio de 2021 (24,5%), y en las oficinas en los países el porcentaje disminuyó desde el 44,3% en diciembre de 2020 hasta el 43,5% (figura 2). Durante el periodo considerado aumentó la proporción de los funcionarios de la categoría profesional y categorías superiores con contratos de larga duración que trabajan en la Sede. La distribución de dichos funcionarios en julio de 2021 era la siguiente (entre paréntesis se indican los porcentajes de diciembre de 2020): el 49,1% (48,2%) trabajaban en la Sede, el 31,4% (32%) en las oficinas regionales y el 19,5% (19,8%) en las oficinas en los países.

4. Los gastos de personal entre el 1 de enero y el 31 de julio de 2021 ascendieron a US\$ 565 millones, lo que supone un 38% de los US\$ 1485 millones de gasto total de la Organización (entre enero y diciembre de 2020, ese porcentaje fue del 39%).

5. Por lo que se refiere a otros acuerdos contractuales, el número de consultores y de personal contratado para la realización de trabajos (véase el cuadro 20 de los datos sobre el personal) aumentó desde los 1834 equivalentes de jornada completa en el periodo que va de enero a julio de 2020 hasta 2613 equivalentes en el mismo periodo de 2021. Paralelamente, el número de personas contratadas con acuerdos de servicios especiales se ha incrementado desde los 4073 en enero-julio de 2020 hasta 4187 en el mismo periodo en 2021.

Figura 1. Distribución del personal de la OMS a 31 de julio de 2021, por oficina principal



Número total de empleados: 8539

Figura 2. Distribución del personal de la OMS a 31 de julio de 2021, por nivel

6. Al 31 de julio de 2021, las mujeres sumaban el 46,4% de los funcionarios de categoría profesional y categorías superiores con contratos de larga duración (véase la figura 3 del presente informe y el cuadro 3 de los datos sobre el personal), lo que supone un incremento con respecto a diciembre de 2020 (45,9%). Durante el mismo periodo, el número de mujeres en toda la Organización en la categoría P4 y en categorías superiores ha aumentado del 43,5% en diciembre de 2020 al 43,7% en julio de 2021. También ha habido un aumento notable desde 2017 en el porcentaje de mujeres en la categoría P5, del 40,3% en julio de 2017 al 45,5% en julio de 2021. Para llevar a la práctica el compromiso del Director General de lograr la paridad de género, la Secretaría continúa adoptando medidas para aumentar el número de mujeres cualificadas en la lista de jefes de oficinas en los países. Al 31 de julio de 2021, las mujeres ocupaban el 38,7% de los puestos de jefe de dichas oficinas, lo que supone una mejora desde la situación de diciembre de 2020 (37,1%). Al 31 de julio de 2021, las mujeres sumaban el 35,8% del personal en las categorías P6, D1 y D2, lo que supone un ligero aumento con relación al 35,5% registrado en diciembre de 2020 y un incremento de 4,4 puntos porcentuales desde 2017 (véase la figura 4).

Figura 3. Porcentaje de mujeres en la categoría profesional y en categorías superiores, por oficina principal

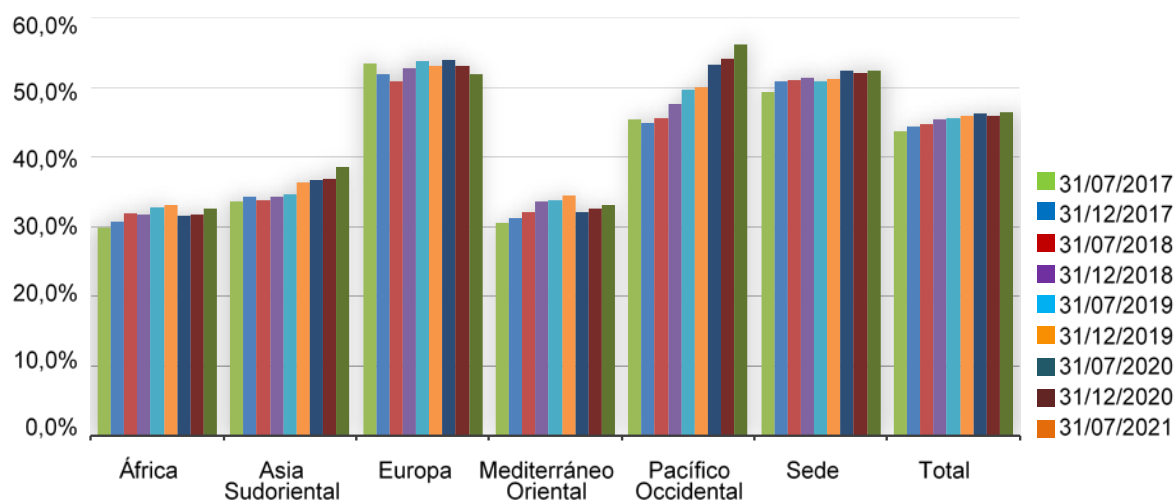


Figura 4. Paridad de género: tendencias a lo largo del tiempo desde julio de 2017 hasta julio de 2021

Indicador	Julio de 2017	Diciembre de 2017	Julio de 2018	Diciembre de 2018	Julio de 2019	Diciembre de 2019	Julio de 2020	Diciembre de 2020	Julio de 2021	Variación entre julio de 2017 y julio de 2021
Porcentaje de mujeres en la categoría profesional y en categorías superiores con contratos de larga duración	43,7%	44,4%	44,7%	45,4%	45,6%	45,8%	46,2%	45,9%	46,4%	Aumento de 2,7 puntos porcentuales desde julio de 2017
Porcentaje de mujeres en la categoría P4 o en categorías superiores	41,1%	41,9%	42,5%	43,4%	43,5%	43,5%	43,8%	43,5%	43,7%	Aumento de 2,6 puntos porcentuales desde julio de 2017
Porcentaje de mujeres jefas de oficinas en los países	35%	33,3%	33,1%	35,8%	39,3%	37,4%	37,9%	37,1%	38,7%	Aumento de 3,7 puntos porcentuales desde julio de 2017
Porcentaje de mujeres en la categoría P6, D1 y D2	31,4%	35,1%	37%	35,4%	37,5%	35,7%	36,1%	35,5%	35,8%	Aumento de 4,4 puntos porcentuales desde julio de 2017

7. A 31 de julio de 2021, el 29,6% de los Estados Miembros (esto es, 58 de los 196 Estados Miembros) no estaban representados o estaban subrepresentados (véase la figura 5 del presente informe y el cuadro 4 de los datos sobre el personal). Este porcentaje evidencia una mejora en comparación con el año pasado, en que el 30,1% de los Estados Miembros (esto es, 59 de los 196 Estados Miembros) no estaban representados o estaban subrepresentados. En lo que respecta a los cambios en la composición, cinco Estados Miembros pasaron a estar dentro del intervalo de representación deseable o salieron de dicho intervalo.

Figura 5. Distribución de los Estados Miembros de la OMS al 31 de julio de 2021, por representación geográfica

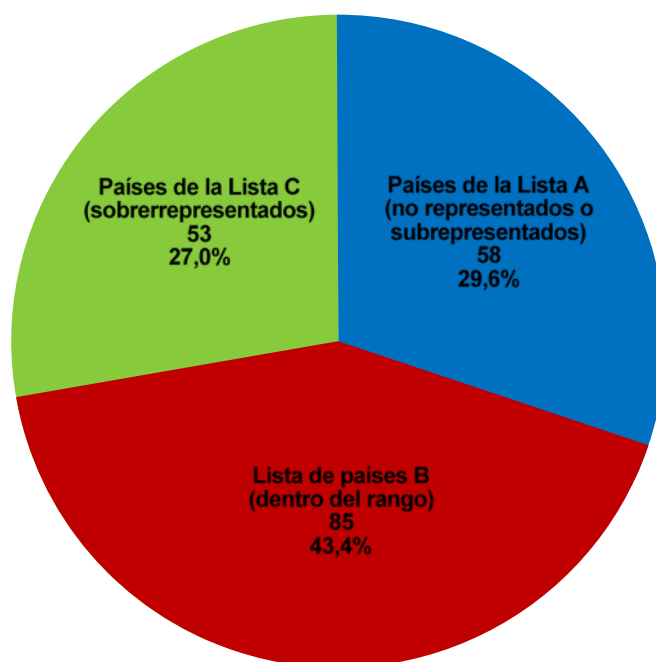


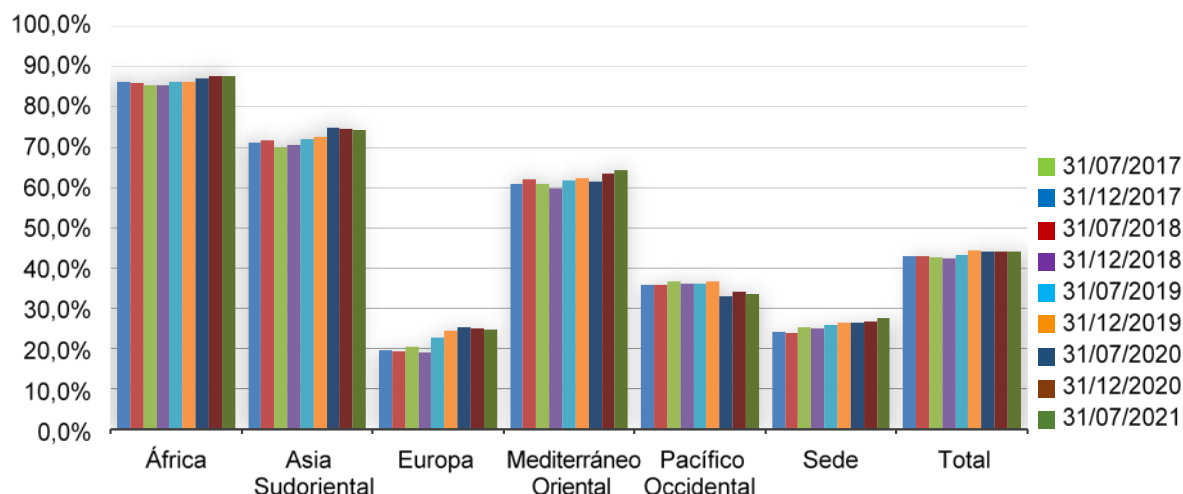
Figura 6. Representación geográfica: tendencias a lo largo del tiempo desde julio de 2017 hasta julio de 2021

Indicador	Julio de 2017	Diciembre de 2017	Julio de 2018	Diciembre de 2018	Julio de 2019	Diciembre de 2019	Julio de 2020	Diciembre de 2020	Julio de 2021	Variación entre julio de 2017 y julio de 2021
Porcentaje de Estados Miembros no representados o subrepresentados	32,1%	32,1%	31,6%	32,1%	31,6%	31,6%	30,6%	30,1%	29,6%	Descenso de 2,5 puntos porcentuales desde julio de 2017
Porcentaje de funcionarios en la categoría profesional y en categorías superiores (incluidos los que tienen contratos temporales) procedentes de países en desarrollo	43%	43%	42,8%	42,5%	43,4%	44,5%	44,1%	44,2%	44,1%	Aumento de 1,1 puntos porcentuales desde julio de 2017
Porcentaje de funcionarios en la categoría profesional y en categorías superiores con contratos de larga duración procedentes de países en desarrollo	40,8%	40,7%	41,1%	41,1%	41,7%	42,6%	43,3%	43,8%	44,3%	Aumento de 3,5 puntos porcentuales desde julio de 2017
Porcentaje de funcionarios en las categorías D1 y D2 en la Organización en su conjunto procedente de países en desarrollo	32,2%	31,7%	30,8%	33,5%	33,8%	34,6%	35,9%	37,3%	38%	Aumento de 5,8 puntos porcentuales desde julio de 2017
Porcentaje de funcionarios en las categorías D1 y D2 en la Sede procedente de países en desarrollo	12,5%	10,9%	13,8%	16,4%	15,9%	15,6%	19,1%	21,1%	18,7%	Aumento de 6,2 puntos porcentuales desde julio de 2017

8. La proporción de funcionarios en la categoría profesional y en categorías superiores procedentes de países en desarrollo ha aumentado desde julio de 2017; concretamente, entre diciembre de 2020 y julio de 2021, los contratos de larga duración han pasado del 43,8% al 44,3% (figura 6). En toda la Organización, el porcentaje de funcionarios de las categorías D1 y D2 procedentes de países en desarrollo ha aumentado desde el 37,3% en diciembre de 2020 hasta el 38% en julio de 2021. En la figura 7 se muestra la variación desde julio de 2017 hasta julio de 2021 del porcentaje de funcionarios internacionales en la categoría profesional procedentes de países en desarrollo, desglosado por oficina principal.

9. Se han ampliado los datos de la plantilla de recursos humanos que figuran en el cuadro 11, y se ha añadido el cuadro 11b, para poder analizar las tendencias observadas en las candidaturas presentadas por mujeres (cuadro 11) y las candidaturas con arreglo a la representación geográfica de los candidatos (cuadro 11b). Esos cuadros indican que en los últimos cuatro años ha habido un aumento general en el porcentaje de candidatas, aunque apenas se han registrado avances en el aumento de candidaturas de nacionales procedentes de países no representados o infrarrepresentados (reconociendo que la propia clasificación de los países también cambia a lo largo del tiempo). Si bien se han hecho importantes esfuerzos en toda la Organización para reducir las diferencias entre hombres y mujeres, se prevé una mayor expansión a partir de 2021, incluida una mayor inversión para mejorar la representación geográfica (véanse los párrafos 11 a 16).

Figura 7. Variación desde julio de 2017 hasta julio de 2021 del porcentaje de funcionarios internacionales en la categoría profesional procedentes de países en desarrollo, por oficina principal



10. El número de funcionarios que integran el personal directivo superior (es decir, en la categoría P6 o en categorías superiores) pasó de 275 en julio de 2017 a 294 en julio de 2021 (figura 8), lo que supone un incremento del 7%, que refleja la dirección estratégica de la transformación de la OMS.

Figura 8. Comparación entre el número de funcionarios que integran el personal directivo superior en julio de 2017 y julio de 2021, por oficina principal

Oficina principal	P6/D1			D2			No clasificados			Total		
	Julio de 2017	Julio de 2021	2021 en comparación con 2017	Julio de 2017	Julio de 2021	2021 en comparación con 2017	Julio de 2017	Julio de 2021	2021 en comparación con 2017	Julio de 2017	Julio de 2021	2021 en comparación con 2017
África	41	32	-22%	1	4	300%	1	1	0%	43	37	-14%
Asia Sudoriental	23	22	-4%	2	2	0%	1	1	0%	26	25	-4%
Europa	25	28	12%	1	0	-100%	1	1	0%	27	29	7%
Mediterráneo Oriental	28	29	4%	4	12	200%	1	1	0%	33	42	27%
Pacífico Occidental	16	13	-19%	2	2	0%	1	1	0%	19	16	-16%
Sede	86	79	-8%	29	47	62%	12	19	58%	127	145	14%
Total	219	203	-7%	39	67	72%	17	24	41%	275	294	7%

ATRAER A PROFESIONALES COMPETENTES

Búsqueda de talentos y campañas de información

11. Hasta la fecha, se han llevado a cabo campañas de información en colaboración con los Estados Miembros para mejorar la representación geográfica y la paridad de género. También se realizan actividades específicas de asesoramiento sobre perspectivas profesionales, mentoría y programas de liderazgo a fin de mejorar la capacidad de las funcionarias de niveles inferiores y prepararlas para puestos directivos de mayor nivel. Se realizaron inversiones adicionales mediante nuevos acuerdos concertados con

proveedores de servicios externos para llevar a cabo campañas de información y contratación específicas, con el fin de mejorar el desempeño con respecto a los objetivos de diversidad, en particular en lo que atañe a la paridad de género y mejora de la representación geográfica.

12. A partir de finales de 2020, la Secretaría de la OMS intensificó su labor con los Estados Miembros y los proveedores de servicios externos para participar en ferias virtuales de orientación profesional, con el fin de llegar a candidatas, a candidatos de países no representados o infrarrepresentados y a jóvenes profesionales.

13. En el primer semestre de 2021, la Secretaría participó en cinco eventos virtuales a nivel mundial en materia de carrera dirigidos específicamente a mujeres, jóvenes profesionales y autóctonos de países infrarrepresentados. Para el otoño de 2021 hay previstos más eventos.

14. En abril de 2021 se puso en marcha un nuevo sitio web mundial de la OMS sobre carreras en el que se describía de forma atractiva el entorno de trabajo de la OMS, las categorías de trabajo y contratos, los programas de profesionales competentes y las oportunidades de promoción profesional. El sitio (<https://www.who.int/careers>) presenta testimonios inspiradores del personal de la OMS de todos los niveles de la Organización y de una amplia variedad de países y será ampliado aún más en los próximos meses. Es multilingüe, accesible desde todos los dispositivos y diverso e integrador en su planteamiento.

15. El personal técnico de la OMS y de recursos humanos sigue anunciando ampliamente vacantes en la Organización, entre otros medios a través de canales y plataformas de redes sociales y actualizaciones periódicas de información a las misiones de las Naciones Unidas en Ginebra y las redes técnicas. Para determinados puestos, los proveedores de servicios externos han apoyado tareas para llegar a un público concreto. Esas actividades y los eventos en materia de carrera han sido evaluados para poder centrarse en las medidas que producen los mejores resultados.

16. En el segundo semestre de 2021, la OMS puso en marcha el Programa para Jóvenes Profesionales con miras a aumentar la diversidad en la fuerza laboral. Se espera que el primer grupo de esos jóvenes profesionales comience a trabajar para la OMS en el primer semestre de 2022.

17. La OMS está actualizando su política sobre el empleo de personas con discapacidad y ha establecido medidas provisionales para lograr ajustes razonables en el proceso de contratación y en el entorno laboral.

Contratación y selección

18. Como parte de la agenda de transformación de la OMS, se llevó a cabo un análisis del proceso de contratación para establecer qué esferas podían racionalizarse y mejorarse. A principios de 2019 comenzó una iniciativa piloto de contratación con el objetivo de reducir el tiempo total de contratación de un promedio de 156 días a 112 días naturales (u 80 días laborales), principalmente mejorando los servicios de selección de candidatos. Para 2020 ya se observaron mejoras: se redujo en promedio el tiempo de contratación a 126 días naturales (con un rango de 36 a 216). Se han analizado las enseñanzas extraídas de esta iniciativa y se ha presentado el informe final al Director General junto con recomendaciones para la siguiente fase del proyecto, durante la cual se examinarán nuevos instrumentos, entre ellos la inteligencia artificial, pruebas psicométricas y métodos para resolver puntos en que el proceso se estanca.

19. En la segunda mitad de 2021, se completaron los procesos de selección para cubrir puestos en un equipo de abastecimiento y contratación recientemente establecido. El nuevo equipo está actualmente recibiendo formación y se espera que esté en pleno funcionamiento a finales de 2021.

PROGRAMA MUNDIAL DE PASANTÍAS

20. De conformidad con la petición formulada por la Asamblea de la Salud en la resolución WHA71.13 (2018), el informe anual sobre los recursos humanos incluye estadísticas sobre datos demográficos de solicitantes y pasantes aceptados. Esos datos, entre los que figuran el sexo y el país de origen, se muestran normalmente en los cuadros 16, 17 y 18 de los datos sobre el personal. Como consecuencia de la pandemia de la enfermedad por coronavirus (COVID-19), el programa de pasantías de la OMS se suspendió en 2020 y, hasta la fecha, no se ha vuelto a poner en marcha. En ausencia de contratación de pasantes en 2021, los cuadros 16, 17 y 18 se han dejado intencionalmente en blanco en el presente informe.

21. A pesar de lo anterior, sigue siendo importante revisar los avances realizados en la aplicación de la resolución WHA71.13 entre 2018 y septiembre de 2021. En este tiempo de suspensión temporal del programa (desde 2020 hasta la fecha), se ha seguido trabajando para actualizar los procedimientos y procesos con miras a que el programa sea el adecuado una vez que pueda volver a reanudarse, así como para lograr una mejor alineación en todas las regiones de la OMS. Algunas de las esferas que deben examinarse y actualizarse de forma continua son: el Manual Electrónico de la OMS; procedimientos operativos estándar financieros para las prestaciones de subsistencia y los vales de comida diaria; consideraciones jurídicas; seguro médico; procesos de contratación y selección; plataformas de tecnología de la información para la contratación; páginas web internas y externas; comunicaciones; capacitación y orientación, y salud, bienestar y seguridad ocupacional.

22. Es importante reconocer que el ejercicio de reestructuración que tuvo lugar a finales de 2019 en la Sede de la OMS retrasó la planificación de las pasantías y la contratación de pasantes en 2020 en la Sede hasta que se completara la nueva estructura de unidades y departamentos de la Organización. Aunque algunos pasantes llegaron a sus respectivos lugares de destino entre enero y marzo de 2020 y completaron sus pasantías, los confinamientos con motivo de la COVID-19 y las restricciones en los viajes internacionales, así como la posterior suspensión del programa, hicieron que se cancelasen todas las demás pasantías previstas para 2020. En el primer trimestre de 2021, habida cuenta de la pandemia, se tomó la decisión de suspender el programa de pasantías hasta nuevo aviso y de hacer un seguimiento continuo de la situación. En el momento en que se redacta el presente informe, la suspensión sigue en vigor. La OMS no recomienda, como norma general, ofrecer pasantías a distancia.

23. Una vez que el programa de pasantías pueda reanudarse, todos los departamentos y unidades harán un balance de la situación en sus esferas de trabajo y planificarán nuevas pasantías, según sea necesario, teniendo en cuenta los cambios estructurales que se han producido durante el periodo de suspensión. Los puestos de pasantías se crearán de acuerdo con las necesidades y capacidades actualizadas. Todos ellos serán anunciados en el sitio web externo.

RETENER A LOS PROFESIONALES COMPETENTES

Gestión del desempeño

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

25. En 2021, continuó la aplicación de las recomendaciones derivadas del informe de marzo de 2019. El tema relativo al objetivo de equipo (Team Objective) en el Sistema de Gestión y Mejora del Desempeño se ha hecho obligatorio y está alineado con el tema relativo al respeto en el lugar de trabajo (Respectful Workplace). Además, en marzo de 2021 se llevó a cabo una «semana de metas» para que los miembros del personal y supervisores establecieran objetivos vinculados al 13.º Programa General de Trabajo, 2019-2023. El Programa de Premios a la Excelencia 2021 se pondrá en marcha en octubre de 2021 y el Director General anunciará el nombre de los ganadores (individuos y equipos) en diciembre de ese año. Se está aplicando el programa Vías hacia el Liderazgo (Leadership Pathways), dirigido por la Región de África, aunque su puesta en marcha en todas las oficinas principales se ha retrasado en algunas zonas debido a la situación ocasionada por la COVID-19.

26. El Departamento de Recursos Humanos y Gestión del Talento hizo un llamado a presentación de propuestas para una auditoría de gestión del desempeño a nivel mundial en agosto de 2021. El objetivo era examinar todas las políticas, sistemas y procesos conexos, mediante consultas en los tres niveles de la Organización, y adoptar medidas correctivas basadas en la experiencia adquirida. En esa revisión también se tendrían en cuenta las recomendaciones hechas a la 72.ª Asamblea Mundial de la Salud en 2019 por el Comité Independiente de Asesoramiento y Supervisión para el Programa de Emergencias Sanitarias de la OMS,¹ así como las formuladas en el informe en 2021 de las reuniones 31.ª y 32.ª del Comité Consultivo de Expertos Independientes en materia de Supervisión.² Se espera que la auditoría finalice en junio de 2022.

27. El proyecto del sistema de gestión institucional incluye un módulo sobre gestión del desempeño, y están en curso sesiones de trabajo en esta esfera con el nuevo proveedor de servicios de la planificación de los recursos institucionales. Ese módulo reemplazará al instrumento actual (eWork) y se fundamentará en la auditoría mundial de gestión del desempeño.

Aprendizaje y desarrollo del personal

28. Durante el bienio 2020-2021, además del programa Vías hacia el Liderazgo, la OMS ha ofrecido los siguientes cursos de liderazgo organizados por la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas a funcionarios de diferentes niveles en todo el mundo:

- «Programa de Gestión Ejecutiva» («Executive Management Programme»): 44 altos directivos de categoría P5 y categorías superiores;
- «Liderazgo, Mujeres y Naciones Unidas» («Leadership, Women and the United Nations»): 71 funcionarias de categoría P4/P5;
- «Experiencia de los Nuevos Dirigentes de las Naciones Unidas» («United Nations Emerging Leaders Experience»): 33 funcionarios nacionales de la categoría profesional y categorías P2 y P3, y
- «Aptitudes de Liderazgo para el Apoyo a Programas y Funciones Administrativas» («Leadership Skills for Programme Support and Administrative Functions»): 55 funcionarios de categoría de apoyo administrativo.

¹ Véase el documento A72/6.

² Documento EBPBAC33/2.

29. En cuanto a la formación obligatoria, la tasa de cumplimiento de la OMS sigue siendo la siguiente:

- «Programa de las Naciones Unidas para la Prevención del Acoso en el Lugar de Trabajo, el Acoso Sexual y el Abuso de Autoridad en el Lugar de Trabajo» («Prevention of Workplace Harassment, Sexual Harassment, and Abuse of Authority in the Workplace»): 90% de cumplimiento;
- Capacitación en línea de las Naciones Unidas titulada «Servir con orgullo: tolerancia cero para la explotación y los abusos sexuales» («To serve with pride – zero tolerance for sexual exploitation and abuse»): 92,5% de cumplimiento;
- Capacitación de las Naciones Unidas en materia de concienciación sobre la seguridad BSAFE (completada por más de 12 070 miembros del personal hasta la fecha), y
- Programa sobre conocimientos esenciales en ciberseguridad («Cybersecurity Essentials»): 89% de cumplimiento.

30. Algunas futuras iniciativas de capacitación obligatoria serán la capacitación obligatoria en materia de prevención de la explotación y abusos sexuales (durante el cuarto trimestre de 2021), la capacitación obligatoria de la OMS «Unidos por el Respeto» (durante el cuarto trimestre de 2021) y la capacitación obligatoria para el empoderamiento ético de la OMS (durante el cuarto trimestre de 2021/primer trimestre de 2022).

31. La Playlist Initiative del Director General se puso en marcha en 2021 para alinear el contenido seleccionado con el Año del Personal de la OMS. Durante 2021, hubo un aumento en el consumo de materiales de aprendizaje de más del 72% en comparación con 2020: el personal de la OMS participó en más de 32 000 cursos y vio más de 250 000 videos. Los temas más populares fueron: mentalidad de crecimiento, inteligencia emocional, el paquete Power Business Intelligence, desarrollo de la confianza en sí mismo y diversidad e inclusión.

Mentoría

32. El programa mundial de mentoría de la OMS forma parte de una metodología de desarrollo institucional para facilitar la promoción profesional, el aprendizaje en el trabajo, el intercambio de conocimientos y la creación de capacidad. Desde su puesta en marcha oficial a nivel mundial en diciembre de 2019 en presencia del Director General, el número de mentores ha aumentado a más de 180, y ha participado en el programa personal de todas las categorías y todas las regiones de la OMS. Se ha introducido la formación de mentores para apoyarles a celebrar «conversaciones en confianza en materia de carrera» con sus discípulos y fomentar el diálogo en la materia entre ambos grupos. Sesenta y cuatro mentores y gerentes han participado en ese curso de formación, que se basa en un planteamiento de orientación individualizada y constituye un conjunto de útiles instrumentos para facilitar conversaciones fructíferas sobre la trayectoria y el desarrollo profesionales.

33. Desde 2020 se ha producido un fuerte aumento en las relaciones de mentoría: desde enero de 2021, 36 empleados han establecido relaciones de esa índole, y desde principios de 2020, 78. Muchos de los participantes en esas relaciones de mentoría reciben capacitación y orientación a través de talleres en línea ofrecidos por el equipo de gestión y promoción profesional. En 2021 también se han llevado a cabo iniciativas de mentoría colaborativa: en febrero, gracias a la colaboración establecida con la Secretaría de las Naciones Unidas, se ofreció por primera vez a un grupo de 25 funcionarios de la OMS la oportunidad de participar en el programa de mentoría de las Naciones Unidas, Together, lo que permitió que los funcionarios de la Organización de todo el mundo tuvieran más oportunidades de desarrollo profesional y de establecer contactos. En marzo de 2021, mentores y discípulos de la OMS se unieron

por primera vez al programa de mentoría para mujeres de ITC cuyo objetivo es aumentar la paridad de género y empoderar a las mujeres en todas las etapas de su carrera mediante tutorías individuales, círculos de mentoría y varios eventos y talleres de aprendizaje.

34. En la Región de África se diseñaron programas complementarios de desarrollo dirigidos al personal de puestos no directivos para fortalecer la eficacia de la organización, transformar la cultura institucional y establecer un sólido programa de liderazgo. Desde entonces se han puesto en marcha dos iniciativas centradas en las personas. La primera de ellas es el programa de mentoría de la Oficina Regional, gracias al cual el personal directivo superior o más experimentado ayuda a colegas con menor experiencia a desarrollarse profesionalmente y mejorar su desempeño. Los objetivos son aumentar la colaboración entre funcionarios y capacitar al personal menos experimentado. Entre julio y diciembre de 2020 se formó satisfactoriamente al primer grupo de 33 mentores de categoría superior, a los que se vinculó con 65 discípulos menos experimentados. El programa dura seis meses y se lleva a cabo a través de una plataforma virtual. Un segundo grupo se unió al programa en febrero de 2021: se formó a 115 mentores (incluido personal de otras regiones) y 249 discípulos de acuerdo con los valores personales y profesionales indicados por ellos mismos, y se establecieron vínculos entre ellos. La segunda iniciativa es un programa de desempeño de los equipos (Team Performance Programme) que se basa en el marco de competencias de la OMS y consta de 32 módulos de capacitación y sesiones individuales de acompañamiento experto. El programa tiene por objeto crear equipos de alto rendimiento y mejorar la colaboración dentro de las esferas técnicas y entre las esferas técnicas de la Oficina Regional y las oficinas en los países de la Región. Hasta la fecha, 58 funcionarios se han beneficiado de esa iniciativa de creación de capacidad. Se han impartido cuatro talleres y 30 sesiones de acompañamiento experto a 21 miembros del personal técnico y operativo.

Trayectorias profesionales y promoción profesional

35. Se ha establecido un marco de alto nivel para el aprovechamiento de las posibilidades de carrera centrado en dos posibles corrientes profesionales en la OMS: salud pública y operaciones. Las aportaciones y comentarios recibidos a través de una encuesta mundial realizada a todo el personal de la OMS en febrero/marzo de 2021 se han utilizado a modo de ejemplos ilustrativos de trayectorias profesionales en esas dos corrientes principales. Un número sin precedentes de miembros del personal de todas las oficinas principales respondieron a la encuesta, y en julio de 2021 se dio a conocer a todo el personal de la Organización un informe sobre sus principales resultados. Se están llevando a cabo entrevistas con los directores de la corriente operacional, seguidas de debates de grupos focales con representantes del personal de los tres niveles de la Organización para confirmar la información recopilada en la encuesta y elaborar con más detalle las trayectorias profesionales. A fin de mantener a todo el personal de la OMS informado sobre los progresos realizados en este ámbito, se les envía periódicamente un boletín de noticias por internet sobre trayectorias profesionales y desarrollo.

36. En 2021 se siguieron ofreciendo remotamente actividades de aprovechamiento de las posibilidades de carrera, acompañamiento experto, actividades de mentoría, capacitación en inteligencia emocional y sesiones de formación de equipos, así como asesoramiento profesional para facilitar el poder llegar verdaderamente a todo el mundo. Sobre la base de las recomendaciones del grupo de trabajo de 2019 en relación con las trayectorias profesionales y el fomento de la capacidad, se introdujo un nuevo programa de promoción profesional denominado Advance, que se llevó a cabo dos veces en 2021 para promover el liderazgo de las mujeres y solventar al mismo tiempo las necesidades y problemas concretos de las funcionarias nacionales de la categoría profesional y las mujeres pertenecientes al personal de la categoría de servicios generales. El programa se complementa con servicios de acompañamiento experto prestados por un grupo de instructores cualificados internamente por la OMS.

37. Se ha seleccionado una plataforma de gestión de talentos, la cual se integrará en el nuevo sistema de planificación de los recursos institucionales, con capacidad para satisfacer las necesidades de gestión de la reserva de talentos. Ha comenzado la fase de optimización del proceso institucional, durante la cual se definirán los requisitos clave, las características técnicas y los pasos del proceso.

Movilidad del personal

38. El número de funcionarios de las categorías profesional y superior con puestos de larga duración que se trasladaron de un lugar de destino a otro en el periodo comprendido entre enero y julio de 2021 asciende a 168, lo que supera el total de 162 del periodo comprendido entre enero y diciembre de 2020 (véanse los datos de la plantilla, cuadros 14 y 15). Hasta el momento se ha producido una disminución en el porcentaje de traslados de una oficina principal a otra: 44% en el primer semestre de 2021 frente a 47% en todo 2020. Ahora bien, se espera que el porcentaje siga evolucionando.

39. En abril de 2019, el Director General estableció un grupo especial sobre movilidad integrado por funcionarios de los tres niveles de la Organización. El objetivo del grupo era elaborar directrices sobre las prácticas de movilidad obligatoria establecidas en la política de movilidad geográfica de la OMS. El grupo celebró amplias consultas con funcionarios, realizó un ejercicio para evaluar las políticas y prácticas comparándolas con las de otros organismos y asociados de las Naciones Unidas y preparó recomendaciones. Las recomendaciones fueron examinadas por la comunidad mundial de recursos humanos de la OMS y por el Consejo Mundial Personal/Administración y han servido como base para introducir modificaciones en la política de movilidad geográfica que se someterán a la consideración del Grupo Mundial de Políticas. En octubre de 2020 se puso en marcha una simulación para validar la exactitud de los datos actualmente disponibles sobre los funcionarios y los puestos y para ensayar la aplicación de los principales elementos de la política y los mecanismos de gobernanza propuestos. Las conclusiones extraídas de ese ejercicio se presentarán a finales de 2021.

40. Se realizaron inversiones adicionales para mejorar el panel de información de recursos humanos sobre movilidad, el cual proporciona información actualizada sobre los miembros del personal y su movilidad. A principios de octubre de 2020 se celebró una reunión de todo el personal dedicada a la movilidad y se invitó a 1051 funcionarios de todo el mundo que habían alcanzado o superado la duración normal de su destino a que participaran en el ejercicio de simulación. De esos funcionarios, 128 aceptaron la invitación y participaron en los procesos de solicitud y de aplazamiento entre noviembre de 2020 y enero de 2021. La Junta Consultiva sobre Movilidad se reunirá en el cuarto trimestre de 2021 para formular sus comentarios sobre el ejercicio de simulación y redactar recomendaciones para el personal directivo superior. Los funcionarios que han participado en el ejercicio de simulación han aportado una gran cantidad de información que se utilizará para elaborar el plan de aplicación final.

ENTORNO DE TRABAJO PROPICIO

Diversidad, equidad e inclusión

41. En 2020 se elaboró un primer proyecto de estrategia de diversidad, equidad e inclusión para el personal de la OMS, con su correspondiente plan de acción. Su objetivo es fundamentar medidas para contratar y fidelizar al personal promoviendo la diversidad y crear un entorno de trabajo acogedor para todas las personas, con miras a que se sientan valoradas y desarrollen plenamente sus capacidades. La Organización ha contratado a expertos en diversidad, equidad e inclusión para asesorar a la OMS en esa esfera. La estrategia y el plan de acción están siendo objeto de un examen adicional, a fin de armonizarlos con el asesoramiento proporcionado por los expertos. La publicación de la primera versión de la estrategia y el plan de acción está prevista para 2022.

Prevención de los comportamientos abusivos, incluido el acoso sexual

42. A principios de 2021 se publicó la política de la OMS sobre la prevención y el tratamiento de las conductas abusivas para hacer frente al acoso, el acoso sexual, la discriminación y el abuso de autoridad. En la política, donde se revisa y actualiza la política anterior de la Organización contra el acoso, se fortalece la coherencia del proceso de denuncia al tiempo que se tiene en cuenta la necesidad de prestar especial atención al acoso sexual y de comunicar a un siguiente nivel jerárquico las denuncias relacionadas con el acoso sexual. Se está poniendo en marcha el plan de aplicación, en el que se incluye la difusión de nuevos materiales y recursos de comunicación para el personal, la elaboración y realización de nuevas sesiones de capacitación adaptadas a las necesidades de los diferentes públicos y la actualización de instrumentos y procesos de recursos humanos conexos. Se está prestando especial atención a que la formación y otros tipos de apoyo necesarios estén disponibles en todos los niveles de la Organización. Además, se está estableciendo un sistema para que se apliquen las medidas de prevención de la política en todas las oficinas. También se están adoptando medidas en coordinación con el nuevo Equipo de Tareas para la Prevención y Respuesta frente a la Explotación y el Abuso Sexuales y el Acoso Sexual con miras a crear capacidad institucional a fin de prevenir el acoso sexual y responder ante él de forma eficaz.

Sistema de justicia interna

43. La Secretaría sigue haciendo un seguimiento de la reforma del sistema de justicia interna que se puso en marcha en 2016; una de las mejoras obtenidas es el mayor énfasis en la solución oficiosa de diferencias, que se ha traducido en una reducción significativa en el número de apelaciones. La Secretaría está a la espera del examen de las reformas del sistema de justicia interna de 2016, a fin de poder introducir nuevas mejoras a partir de la experiencia adquirida. La Secretaría ha seleccionado a un consultor para que examine la pertinencia, eficiencia, eficacia e independencia del sistema de justicia interna. Se espera que el proceso de examen comience a finales de 2021 y tenga una duración de tres meses. Además, la Dependencia Común de Inspección está planificando un examen de los sistemas de justicia interna de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas para el periodo comprendido entre septiembre de 2021 y diciembre de 2022, con miras a elaborar estrategias para los mecanismos de justicia interna y evaluar la idoneidad y capacidad de dichos mecanismos a la hora de cumplir los objetivos establecidos en los marcos regulatorios aplicables.

Modalidades de trabajo flexibles

44. El grupo especial de la OMS establecido por el Director General para examinar las modalidades de trabajo flexibles presentó un marco de opciones aprobado por el Grupo Mundial de Políticas en mayo de 2021. Guiado por ese marco, el Departamento de Recursos Humanos y Gestión del Talento está elaborando una política para introducir un planteamiento integral de la aplicación de las modalidades de trabajo flexibles en todos los niveles de la Organización, con las correspondientes mejoras del sistema y teniendo en cuenta las principales especificidades de las oficinas. Se está prestando especial atención a que nuestro personal reciba de forma continua apoyo para su bienestar y salud mental y física mediante la aplicación de modalidades de trabajo flexibles.

Servicios por contrata

45. En noviembre de 2020 se estableció un grupo especial mundial de tres niveles para examinar el uso de los arreglos contractuales existentes de la OMS con miras a: determinar cómo podían diseñarse, adaptarse o utilizarse de manera más eficaz; establecer la forma en que los procesos conexos podían mejorarse aún más para apoyar las necesidades institucionales de la Organización; apoyar a los directivos contratantes en la elección de la solución que mejor se adaptase a sus necesidades, y garantizar que el entorno de trabajo de la OMS fuese estimulante y propicio, sin dejar de ser productivo y receptivo a las necesidades del personal y las principales partes interesadas. Se espera que el grupo especial complete su trabajo y presente recomendaciones el cuarto trimestre de 2021.

Operaciones mundiales de recursos humanos

46. El Centro de Operaciones Mundiales de Recursos Humanos (Human Resources Global Operations), que es el centro de servicios administrativos del Departamento de Recursos Humanos que opera desde el Centro Mundial de Servicios en Kuala Lumpur, introdujo varios servicios administrativos nuevos. El centro desempeña un papel importante en los esfuerzos de la Secretaría por modernizar y normalizar los servicios de recursos humanos de la OMS. Algunas mejoras y nuevos servicios introducidos en 2021 son: medidas para mejorar el portal de contratación de la OMS, Stellis, con miras a separar los servicios de selección de los servicios de incorporación y garantizar así la seguridad de los datos y la separación de funciones; servicios de incorporación de personal y establecimiento de escalones salariales para las operaciones de la Sede, con posibilidad de ampliación a otras oficinas principales, y una oficina de servicio especial para el ONUSIDA, que presta servicios relacionados con nombramientos, separación del servicio y viajes reglamentarios. Para los funcionarios de la OMS con sede en Ginebra, el centro presta ahora servicios de envío con asistencia de la Organización, y está previsto que se introduzcan servicios personalizados de orientación sobre las prestaciones para el nuevo personal de la OMS. Además, el centro coordina ahora la encuesta en línea actualizada que se realiza a todos los funcionarios que abandonan la Organización, y está acumulando datos importantes para la toma de decisiones y la formulación de políticas en el futuro.

Salud y bienestar del personal

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

48. Con ese fin, el Departamento de Salud y Bienestar del Personal de la OMS ha hecho contribuciones a distintos programas e iniciativas —en particular, al foro sobre salud y seguridad ocupacionales común a todo el sistema de las Naciones Unidas presidido por la OMS—, a la revitalización y el cambio de imagen del Comité de Salud, Seguridad y Bienestar del Personal de la Organización y a la aplicación de la Estrategia del Sistema de las Naciones Unidas sobre Salud Mental y Bienestar.

49. El Departamento de Salud y Bienestar del Personal de la OMS desempeña un papel esencial en las actividades de respuesta a brotes y situaciones de emergencia mediante la protección y promoción de la salud y el bienestar del personal de la Organización. Durante la actual pandemia de COVID-19, el Departamento ha contribuido a la planificación de la continuidad de las operaciones en la Sede de la OMS; ha trabajado con expertos técnicos para elaborar medidas y orientaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, y ha ofrecido apoyo médico y psicológico continuo al personal.

50. Además, como parte de la respuesta mundial a la COVID-19, el Departamento ha asumido el papel principal en el Equipo de Tareas del Sistema de las Naciones Unidas sobre Evacuaciones Médicas, estableciendo una Unidad de Coordinación Médica de MEDEVAC. Desde mayo de 2020, la dependencia ha operado 24 horas al día supervisando la gestión clínica y operacional de las evacuaciones. El grupo especial ha extendido recientemente el mecanismo COVID-19 MEDEVAC hasta diciembre de 2021.

51. El Departamento de Salud y Bienestar del Personal sigue prestando apoyo antes, durante y después del despliegue.

INTERVENCIÓN DEL CONSEJO EJECUTIVO

52. Se invita al Consejo Ejecutivo a que tome nota del informe.

= = =