

Recursos humanos: actualización

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 julio de 2025, centrándose en los tres pilares de la estrategia de recursos humanos: atraer talento, retenerlo y fomentar un entorno de trabajo propicio. El documento 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 documento adicional específico para informar sobre los avances más recientes a fecha de 31 de octubre de 2025.² Los datos sobre el personal anteriormente incluidos en el informe sobre recursos humanos están ahora disponibles en el portal de los Estados Miembros de la OMS³ para simplificar la consulta de cifras e información esenciales.

Tendencias observadas en la esfera del personal

2. Al 31 de julio de 2025, la OMS tenía 9 126 funcionarios,⁴ es decir, un 3,6 % menos que el 31 de diciembre de 2024, cuando había 9 463. Hay funcionarios en 142 países, distribuidos del modo siguiente: la Sede (el 26,75 %; un 0,84 % menos que en diciembre de 2024), la Región de África (el 27,07 %), la Región del Mediterráneo Oriental (el 15,49 %), la Región de Europa (el 10,37 %), la Región de Asia Sudoriental (el 9,02 %), la Región del Pacífico Occidental (el 7,46 %), los servicios compartidos mundiales (el 3,20 %) y los programas especiales (el 0,65 %) (véanse los datos sobre el personal en el cuadro 1 y la figura 1).

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

² Documento EB158/52 Add.1.

³ Véanse los [datos sobre el personal de la OMS](#).

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 (véanse los [datos sobre el personal de la OPS](#), consultado el 25 de noviembre de 2025).

3. Los afiliados de la OMS (anteriormente, personal sin condición de funcionario), que constituyen el otro componente importante del personal, registraron un descenso considerable. Entre julio de 2024 y julio de 2025, los acuerdos para la realización de trabajos disminuyeron en un 27,2 %, pasando de 1539 (517 equivalentes a tiempo completo) a 1121 (406 equivalentes a tiempo completo), lo que supone un 21,5 % menos de esos equivalentes.
4. En cuanto al número de consultores se redujo en un 16,4 %, al pasar de 4128 (2448 equivalentes de jornada completa) en julio de 2024 a 3449 (2284 equivalentes de jornada completa) en julio de 2025, es decir, un 6,7 % menos de esos equivalentes. Por lo que respecta a los acuerdos de servicios especiales, se redujeron en un 13 %, al pasar de 4 811 en julio de 2024 a 4186 en julio de 2025 (véanse los datos sobre el personal en el cuadro 20).
5. En julio de 2025, las variaciones en la distribución del personal en todos los niveles de la Organización con respecto a diciembre de 2024 fueron las siguientes: en la Sede pasó del 28,2 % al 27,4 %; en los servicios compartidos mundiales, del 3,1 % al 3,2 %; en las oficinas regionales, del 24,0 % al 24,1 %, y en las oficinas en los países, del 44,7 % al 45,3 % (véanse los datos sobre el personal en la figura 2).
6. Los gastos de personal entre el 1 de enero y el 31 de julio de 2025 ascendieron a USD 846 millones, lo que supone una disminución porcentual con respecto al gasto total, hasta situarse en el 46,0 % del total de USD 1853 millones, frente al 47,0 % correspondiente al mismo periodo en 2024 (entre el 1 de enero y el 31 de julio).
7. En cuanto a la representación geográfica, el 45,7 % de los países se encontraban dentro del margen conveniente, el 23,9 % estaban sobrerrepresentados, el 21,3 % no estaban representados y el 9,1 % estaban infrarrepresentados. La Región de Asia Sudoriental no tenía países no representados ni infrarrepresentados (véanse los datos sobre el personal en los cuadros 4, 5 y 6 y las figuras 4 y 5).
8. En lo relativo a la diversidad geográfica, los progresos son más visibles en lo que respecta a los Estados Miembros no representados e infrarrepresentados, cuya proporción disminuyó del 32,1 % en julio de 2017 al 30,5 % en julio de 2025.
9. Entre 2017 y 2025, la representación de los países de ingreso bajo y mediano en funciones profesionales a largo plazo se incrementó desde el 47,7 % hasta el 54,1 %. Entre julio de 2024 y julio de 2025 se constató un aumento similar, ya que la representación de los países de ingreso bajo y mediano aumentó del 52,4 % al 54,1 %. El porcentaje de directores procedentes de países de ingreso bajo y mediano aumentó un 18,3 % desde 2017, con un incremento del 4,9 % entre julio de 2024 y julio de 2025, lo que evidencia los avances logrados en la diversidad del personal directivo superior. En la Sede, este aumento fue aún mayor, con un incremento del 23,1 % desde 2017, que incluyó una subida del 8,8 % entre julio de 2024 y julio de 2025, lo que pone de relieve el firme compromiso con la diversidad (véanse los datos sobre el personal en las figuras 5 y 6).
10. Se ha alcanzado la paridad de género entre los 9 126 funcionarios de la Organización: el 50 % son mujeres y el otro 50 %, hombres (véanse los datos sobre el personal en los cuadros 3a y 3b y la figura 3a).

11. Entre diciembre de 2024 y julio de 2025, la representación de las mujeres en la categoría profesional y en las categorías superiores aumentó del 47,9 % al 48,3 %. Los incrementos más significativos en puntos porcentuales se registraron en las categorías P1 (+0,9), P3 (+0,6), P4 (+0,3), P6 y D1 (+1,9) y D2 (+1,3), mientras que las mayores brechas de género siguen observándose en la categoría D2 (con un 31,6 % de mujeres) y en las categorías P6 y D1 (con un 36,2 % de mujeres) (véanse los datos sobre el personal en los cuadros 3c y 3e y las figuras 3b y 3d).

12. 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 no están suficientemente presentes.

13. En los últimos cuatro años, el porcentaje de candidatas pasó del 31,4 % al 33,3 %. Para lograr ese avance se adoptaron medidas relativas a la contratación temporal, se incluyeron declaraciones sobre diversidad en los anuncios de vacantes y se difundieron iniciativas encaminadas a lograr la paridad de género, lo que refleja el compromiso de la OMS de promover un mayor equilibrio de género en las contrataciones (véanse los datos sobre el personal en el cuadro 11a).

14. Al 31 de julio de 2025, el 34,9 % de las jefaturas de las oficinas en los países estaban ocupadas por mujeres, lo que representa un incremento significativo con respecto al 31,7 % registrado en diciembre de 2024 (véanse los datos sobre el personal en la figura 3c).

Programa de pasantías de la OMS

15. 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. Con todo, se ofrecieron puestos de pasante en la Sede y en las regiones del Mediterráneo Oriental y del Pacífico Occidental.

16. Durante el periodo examinado, el porcentaje de pasantes procedentes de países de ingreso bajo y mediano descendió del 63,0 % registrado el 31 de diciembre de 2024 al 51,5 % el 31 de julio de 2025. En la Sede, los pasantes procedentes de países de ingreso bajo y mediano representaban más del 57 % del total, por lo que continúa superándose con holgura 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.

Gestión del desempeño

17. En cumplimiento de las recomendaciones de la evaluación del sistema de gestión del desempeño de la OMS, empezará a utilizarse un módulo de gestión del desempeño en el nuevo Sistema de Gestión Institucional que sustituirá a la herramienta actual. Todas las iniciativas destinadas a mejorar la gestión del desempeño quedaron en suspenso en 2025 debido al proceso de establecimiento de prioridades y reajuste.

18. Debido a las limitaciones de financiación y al establecimiento de prioridades y el reajuste en curso, se prevé que las mejoras en la gestión del desempeño también se vean afectadas en 2026-2027.

Aprendizaje y desarrollo del personal

19. Las iniciativas mundiales de aprendizaje ofrecen acceso a cursos y programas que abarcan el Sistema de Gestión Institucional; la evaluación de capacidades; el desarrollo profesional; las finanzas y la rendición de cuentas; la gestión del parque automotor; el Programa Mundial de Idiomas; las adquisiciones mundiales; la financiación de la salud; la Asociación del Personal de la Sede; el centro de aprendizaje del Departamento de Garantía de la Calidad, Normas y Criterios; la Iniciativa a favor del respeto en el trabajo; la gestión de riesgos; el uso seguro de las vías de tránsito; la gestión de proyectos; los activos digitales protegidos; la plataforma Blue Line de la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas; la acogida institucional a la OMS y el programa de transición del personal. Además, se ofrecen cursos del Chartered Institute of Public Finance and Accountancy y del Chartered Institute of Personnel and Development. Mediante LinkedIn Learning, el personal puede acceder a más de 25 000 cursos, asesoramiento para directivos y formación en gestión de proyectos, adquisiciones, gestión del desempeño e inclusión de la discapacidad. Las iniciativas regionales incluyeron la creación de capacidad, la movilización de recursos, la participación de donantes, la planificación estratégica y la gestión de conflictos.

20. Las tasas de cumplimiento de los cursos obligatorios de la OMS continúan siendo elevadas y se sitúan entre el 87 % y el 97 % en los cursos sobre ética, seguridad, prevención y respuesta frente a la explotación, y ciberseguridad.

21. La Academia de la OMS ha incorporado el aprendizaje del personal en su estrategia para 2024-2026, integrando a dos antiguos miembros del equipo de Aprendizaje y Desarrollo del Personal en el equipo de Lyon (Francia), lo que permitirá estrechar la colaboración con especialistas y reforzará la formación continua del personal. Junto con los coordinadores regionales y el Departamento de Recursos Humanos y Gestión del Talento, se establecerán nuevos objetivos de aprendizaje para 2026-2027.

22. Desde enero de 2025, diversas iniciativas mundiales de aprendizaje, dirigidas tanto a grupos como a personas, han reforzado el desempeño del personal y han contribuido a crear un entorno laboral respetuoso y resiliente. Se han tratado temas como la inteligencia emocional, la comunicación de observaciones, la gestión del cambio, las redes de colaboración y la resolución de conflictos. Entre enero y julio de 2025, 7116 miembros del personal participaron en 71 iniciativas, algunas de ellas organizadas en colaboración con otras entidades del sistema de las Naciones Unidas para optimizar los recursos.

23. Desde abril de 2025, las iniciativas de desarrollo profesional han prestado apoyo al personal afectado por los cambios en la Organización, por ejemplo, mediante talleres sobre la proyección profesional, la búsqueda de empleo y el cambio profesional, complementados con acompañamiento y apoyo de la Administración. En el documento adicional sobre el proceso de establecimiento de prioridades y reajuste de la OMS en 2025 se ofrecen más detalles al respecto.⁵

24. Los participantes mostraron una gran satisfacción e implicación. El personal valoró el apoyo oportuno y pertinente, así como las competencias prácticas para gestionar los cambios. A raíz de estas observaciones, se organizaron nuevos talleres presenciales de nivel avanzado.

⁵ Documento EB158/52 Add.1.

25. En 2025, 41 nuevos funcionarios participaron en dos programas de orientación inicial en la Sede en los que intervinieron 40 ponentes. El programa mundial de orientación inicial «Get to know WHO» (Conoce la OMS), puesto en marcha en mayo de 2025 en colaboración con la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas, ofrece la posibilidad de incorporarse por medios digitales gracias a la plataforma de aprendizaje iLearn, que complementa las sesiones presenciales de orientación inicial en la Sede y las oficinas regionales.

Movilidad

26. La movilidad continúa aplicándose mediante el proceso mundial de reasignación, cuyo objetivo es encontrar oportunidades para los miembros del personal cuyos puestos se hayan suprimido durante el ejercicio de establecimiento de prioridades y reajuste. Asimismo, se han seguido produciendo cambios geográficos a través de las vías habituales de reasignación, tanto dentro como fuera de las regiones, así como mediante el traslado de puestos resultante del mismo ejercicio de establecimiento de prioridades y reajuste.

Justicia interna

27. Las funciones principales en el ámbito de la rendición de cuentas continúan mejorando la resolución oficiosa de casos relacionados con conductas abusivas, mediante una evaluación comparativa de las mejores prácticas de las organizaciones internacionales. Con esa base, se está debatiendo una propuesta destinada a garantizar que las partes interesadas correspondientes resuelvan esas reclamaciones con prontitud y justicia, y a fomentar así un entorno de trabajo respetuoso y seguro.

28. La Secretaría sigue haciendo un seguimiento de la reforma del sistema de justicia interno que se puso en marcha en 2016, que ha dado lugar a mejoras notables, entre ellas un mayor énfasis en la resolución oficiosa y en el uso del proceso de examen administrativo para promover la transparencia y la equidad a fin de resolver diferencias. A pesar de que las solicitudes de examen administrativo han aumentado en los últimos cuatro años, el porcentaje de decisiones relativas a esos exámenes apeladas ante la Junta Mundial de Apelación se ha reducido significativamente, una tendencia positiva que podría invertirse debido al proceso de establecimiento de prioridades y reajuste. Tras el examen del sistema de justicia interno realizado en 2022, el Departamento de Recursos Humanos y Gestión del Talento preparó un plan de aplicación para atender las recomendaciones, en estrecha coordinación con todas las partes interesadas. Aunque se han aplicado algunos elementos, como las actividades de divulgación, otras medidas que requieren fondos adicionales han quedado en suspenso. En el anexo figura la respuesta de la Administración al informe del Ómbudsman.⁶

Modalidades contractuales

29. La reforma de las modalidades contractuales quedó en suspenso en 2025, pero se reanudará en 2026, cuando se fijen las prioridades normativas para el bienio 2026-2027.

⁶ Documento EB158/INF./2.

Centro de Operaciones Mundiales de Recursos Humanos

30. Durante los tres primeros trimestres de 2025, el equipo de Operaciones Mundiales de Recursos Humanos tramitó un volumen muy alto de transacciones (180 000) y amplió sus funciones para prestar apoyo al 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.

31. Para mejorar aún más la experiencia del personal, el equipo elaboró infografías y materiales audiovisuales para explicar sus derechos y puso en marcha el uso de herramientas que utilizan la inteligencia artificial para agilizar la tramitación de anticipos y de subsidios de alquiler y de educación. Gracias a estas innovaciones, los plazos de tramitación se redujeron entre 1 y 1,5 días.

Programa a favor del Respeto en el Trabajo

32. 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 basado en valores, respetuoso y psicológicamente seguro en los tres niveles de la Organización, incluidos el CIIC y el ONUSIDA. En el marco de la plataforma «Entorno de Trabajo Respetuoso, Seguro y Saludable», este programa ofreció sesiones personalizadas, brindó herramientas prácticas y coordinó el apoyo transversal, velando por que se prestase asistencia significativa al personal afectado por la reestructuración mediante diálogos, recursos específicos y la colaboración con los equipos encargados del apoyo en los procesos de transición y las condiciones de trabajo.

33. La plataforma «Entorno de Trabajo Respetuoso, Seguro y Saludable» facilita la colaboración entre distintas funciones, integrando las aportaciones de los departamentos y de las oficinas principales para ofrecer un marco de apoyo coherente e integral.

34. Un hito importante fue la puesta en marcha del centro de apoyo para la transición del personal en abril de 2025. En el documento adicional sobre el proceso de establecimiento de prioridades y reajuste de la OMS se ofrecen más detalles al respecto.

35. De cara al futuro, el Programa a favor del Respeto en el Trabajo seguirá reforzando el apoyo entre varias áreas durante los procesos de transición a través de la plataforma «Entorno de Trabajo Respetuoso, Seguro y Saludable», aplicando un enfoque coherente y empático que afiance los valores fundamentales de la OMS y la conducta ética.

Salud y Bienestar del Personal

36. En 2025, el Departamento de Salud y Seguridad Ocupacionales siguió promoviendo la salud y la seguridad en el trabajo, a pesar de las limitaciones de recursos y la transición de la Organización. Las acciones se centraron 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 las actividades habituales, dicho Departamento registró una mayor demanda relacionada con la transición, lo que entrañó una mayor complejidad en los casos de licencias por enfermedad, así como apoyo al Programa de Emergencias Sanitarias de la OMS y asistencia 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 a los

miembros del personal que se han acogido a una licencia parental o por enfermedad. Se continúa promoviendo el apoyo psicosocial sostenible tanto en las regiones como en la Sede, ya que será necesario mantener el apoyo tras la transición y reorientarlo para lograr una repercusión mayor en toda la Organización, en consonancia con el enfoque de gestión de riesgos.

Intervención del Consejo Ejecutivo

37. Se invita al Consejo a que tome nota del informe y a que proporcione orientaciones en relación con la pregunta siguiente:

- ¿Qué áreas descritas en el informe deberían considerarse prioritarias y merecedoras de una atención especial por parte de la Secretaría?

Anexo

Recomendaciones del Ómbudsman: progresos realizados en la aplicación

1. En este anexo se presenta una panorámica de las medidas e iniciativas que está llevando a cabo la Administración de la OMS para atender los problemas y las recomendaciones expuestos en el informe del Ómbudsman presentado al Consejo Ejecutivo.¹
2. Durante el proceso de establecimiento de prioridades y reajuste se ofreció un amplio apoyo al personal, en coordinación con todas las partes disponibles, articulado en tres pilares principales:
 - a) la **transparencia**, que incluyó el diseño conjunto del proceso de recursos humanos, el diálogo continuo con las asociaciones del personal de la OMS, la celebración de consultas formales en los departamentos correspondientes y la promoción de una comunicación fluida y de observaciones por parte del personal mediante reuniones generales, boletines semanales y encuestas breves;
 - b) la **equidad**, garantizando una gobernanza, un examen y un diálogo integradores con todas las partes interesadas y miembros del personal, además de establecer diversas medidas especiales destinadas a este, como el plan de jubilación anticipada voluntaria, la rescisión de contratos por acuerdo mutuo y la ampliación del periodo de preaviso para los nombramientos temporales, así como medidas especiales relativas a prestaciones y a casos vulnerables;
 - c) la **humanidad**, prestando especial atención a la salud mental y al bienestar mediante una mayor visibilidad de los consejeros del personal y de los médicos del trabajo y un mayor acceso a ellos, así como mediante la aplicación de un programa de asistencia confidencial al personal disponible día y noche; la prestación de apoyo en situaciones críticas y de apoyo basado en las orientaciones sobre salud mental del Grupo de Interés Especial de Consejeros del Personal y Asesores sobre Estrés de las Naciones Unidas, además de los talleres del Ómbudsman y de mediación sobre la gestión de situaciones laborales difíciles ofrecidos en la Sede, la Oficina Regional para Asia Sudoriental y la Oficina Regional para el Mediterráneo Oriental.
3. Además, se han puesto en marcha diversas iniciativas para apoyar al personal en el proceso de cambio profesional, entre ellas el centro de apoyo para la transición del personal, cursos, talleres y sesiones de asesoramiento e informativas. La Administración ha tomado nota del interés del personal por los distintos seminarios virtuales de recursos humanos impartidos (por ejemplo, sobre la justicia interna, las prestaciones del personal y el personal de contratación local) y, dada su utilidad, seguirá facilitando el acceso a estos foros.
4. A este respecto, la Administración de la OMS se compromete a seguir supervisando la aplicación de las medidas e iniciativas vigentes y continuará participando en los diálogos con todas las partes pertinentes para garantizar el acceso eficaz a la información y una coordinación interna

¹ Véase el documento EB158/INF./2.

adecuada de los servicios, no solo durante todo el ejercicio de establecimiento de prioridades y reajuste, sino también posteriormente.

5. Además, la Administración valora enormemente la función y el mandato del Ómbudsman y se compromete a seguir colaborando con esta figura en toda la Organización para resolver de manera informal las cuestiones relativas al personal de forma transparente y neutral. La Administración reconoce que es importante recurrir al Ómbudsman desde las primeras fases de los procesos y que esas consultas han resultado muy útiles en ocasiones anteriores.

6. A este respecto, la Administración recuerda que el personal también tiene a su disposición otros mecanismos informales y formas de apoyo (por ejemplo, a través del Departamento de Salud y Seguridad Ocupacionales, los consejeros del personal, las asociaciones del personal de la OMS, los supervisores y el Departamento de Recursos Humanos y Gestión del Talento), y lo anima a recurrir a ellos cuando necesite apoyo.

7. Las medidas de apoyo al personal descritas anteriormente y aplicadas durante el proceso de establecimiento de prioridades y reajuste ponen de manifiesto el compromiso de la Organización de garantizar que los miembros del personal se sientan respetados y reciban un trato justo y un reconocimiento adecuado, conforme a los valores fundamentales de la Organización. Además, la actuación de la Organización en todos los niveles y su enfoque colaborativo durante este proceso muestran que reconoce la importancia de la comunicación y la transparencia.

8. La Administración de la OMS seguirá actuando en todos los niveles para garantizar que los efectos de la crisis actual sean limitados y que la aplicación de las medidas que deban adoptarse ante las limitaciones de financiación sufridas por la Organización sea plenamente conforme a los procedimientos y procesos establecidos, de manera que quede asegurada la debida rendición de cuentas.
