

Recursos humanos: actualización

Proceso de establecimiento de prioridades y reajuste de la OMS en 2025

1. En el presente informe se ofrece un panorama general del proceso de establecimiento de prioridades y reajuste de la OMS emprendido en 2025 y sus implicaciones para la dotación de personal prevista en la Organización.¹ Las cifras que se facilitan son preliminares y representan una proyección provisional de la futura estructura orgánica de la OMS para el 30 de junio de 2026, basada en los datos preliminares recibidos de todas las oficinas principales hasta el 31 de octubre de 2025 y teniendo en cuenta que el proceso de transformación está en curso. El informe se divide en dos secciones: una descripción del proceso de establecimiento de prioridades y reajuste, y la proyección de la composición de la plantilla para el 30 de junio de 2026.

Proceso de establecimiento de prioridades y reajuste

Inicio del proceso

2. En febrero de 2025, tras las deliberaciones que mantuvieron los Estados Miembros en respuesta a la evolución de las presiones mundiales y financieras, el Consejo Ejecutivo, en su 156.ª reunión, recomendó reducir el proyecto de presupuesto por programas para 2026-2027 de USD 5300 millones a USD 4900 millones. Posteriormente, la Secretaría recomendó una reducción adicional a USD 4200 millones, basada en la evaluación más detallada del panorama financiero, que fue aprobada por la 78.ª Asamblea Mundial de la Salud en mayo de 2025, lo que supuso una reducción del 21 % con respecto al proyecto de presupuesto por programas original. Para poder funcionar con un presupuesto reducido y preservar al mismo tiempo el mandato fundamental de la OMS, la Secretaría emprendió un proceso estratégico de establecimiento de prioridades y reajuste con el fin de definir las funciones esenciales y ajustar en consecuencia los recursos financieros y humanos.

¹ Este informe se presenta con carácter excepcional para que la Junta Ejecutiva y los órganos deliberantes dispongan de información fiable y oportuna, reconociendo que la situación actual requiere una excepción a las modalidades de presentación de informes establecidas en los documentos EB136/6, párrafo 9, y EB154/33 Add.1, párrafo 22.

3. Tal como se ha señalado en informes anteriores de los órganos deliberantes,² la Secretaría introdujo medidas de mitigación en una fase inicial para reducir de forma proactiva el riesgo de depender excesivamente de una base de donantes limitada. En la 75.^a Asamblea Mundial de la Salud, celebrada en 2022, los Estados Miembros acordaron aumentar gradualmente sus contribuciones señaladas hasta alcanzar el 50 % del presupuesto básico de la OMS en el ciclo presupuestario 2030-2031.³ Además, la Secretaría aplicó de forma proactiva medidas de eficiencia, entre ellas dejar sin cubrir las vacantes y reducir los costos en previsión de que se produjeran alteraciones en la financiación.

4. En consonancia con la recomendación de reflejar las prioridades de los Estados Miembros, la Secretaría inició un proceso de establecimiento de prioridades y reajuste para colocar a la OMS en una senda financiera sostenible de cara al periodo 2026-2027 y con posterioridad. Con el respaldo de los Estados Miembros, se dispusieron los fondos para gastos de apoyo a los programas para cubrir las indemnizaciones y los déficits salariales de las actividades técnicas hasta el 30 de junio de 2026, garantizando la continuidad durante el proceso y la transición.

Consideraciones fundamentales

5. La Secretaría delineó una metodología específica basada en tres consideraciones fundamentales para orientar el diseño y la aplicación del proceso de establecimiento de prioridades y reajuste:

a) el establecimiento de prioridades en materia de programas, funciones y responsabilidades se guio por una orientación renovada en consonancia con el mandato básico de la OMS. La Secretaría inició un examen exhaustivo de todos los entregables del 14.º Programa General de Trabajo 2025-2028, con el fin de determinar qué debía mantenerse y reforzarse, qué debía reducirse o suspenderse y en qué aspectos debían mejorarse la eficiencia y el impacto. Esto incluyó un análisis financiero que dio lugar a la asignación de dotación de fondos a todas las oficinas principales, tanto para gastos de personal como para gastos no relacionados con el personal, que se tuvieron en cuenta al diseñar las nuevas estructuras de la Organización;

b) las actividades de reajuste orgánico se llevaron a cabo de conformidad con las dotaciones presupuestarias aprobadas y se aplicaron de manera exhaustiva en los tres niveles de la Organización;

c) el diseño del proceso se basó en tres principios fundamentales: transparencia, equidad y humanidad. La transparencia se garantizó mediante la comunicación periódica, el diálogo inclusivo y metodologías y decisiones claras y rastreables. La equidad se logró mediante la aplicación de normas coherentes y equitativas en todos los niveles de la Organización. La humanidad resultó esencial para reconocer las repercusiones personales del cambio organizativo, haciendo hincapié en la empatía a lo largo todo el proceso de planificación, comunicación y aplicación.

² En el informe sobre el Plan de aplicación de la reforma de la Secretaría (documento A77/28) se detallan las medidas destinadas a mejorar el desempeño, fortalecer los procesos presupuestarios y financieros y aumentar la rendición de cuentas. En este y en otros informes de los órganos deliberantes se hace referencia explícita a las medidas de eficiencia, la armonización con las prioridades de los Estados Miembros y las medidas para hacer frente a la fragilidad financiera. El Director General y la Secretaría han proporcionado información actualizada a los Estados Miembros mediante sesiones informativas específicas.

³ Véase el documento WHA75/2022/REC/1, la decisión WHA75(8) y el anexo 4, párrafo 39 e).

Aplicación del proceso de establecimiento de prioridades y reajuste

6. El examen se centró en los puestos financiados con cargo al presupuesto básico, ya que este segmento era el más afectado por los recortes de fondos en 2025. Englobó todos los niveles de la Organización (Sede, oficinas regionales y oficinas en los países) e incluyó todas las categorías y grados de puestos, desde el personal del Cuadro Orgánico hasta los funcionarios del cuadro de servicios generales. Se tuvieron en cuenta todos los tipos de contratos: continuos, de plazo fijo y temporales.⁴ El proceso de establecimiento de prioridades y reajuste se llevó a cabo en cuatro fases.

7. Fase 1: Definición de la estructura. El proceso de diseño organizativo detallado de alto nivel comenzó con la definición de una nueva estructura de la Sede, que pasó a tener 6 divisiones y 36 departamentos, tras determinar posibles sinergias sustanciales mediante fusiones y, posteriormente, consolidar unidades, equipos y puestos para crear una estructura más eficiente. Esto dio lugar a un equipo de dirección considerablemente más reducido (una reducción del 50 %). Como parte de la nueva estructura básica, se nombraron jefes de división y un número considerablemente reducido de directores para preparar las futuras estructuras orgánicas de sus respectivas divisiones y departamentos, incluida la descripción de los puestos en consonancia con las actividades prioritarias y las dotaciones presupuestarias aprobadas. Cada oficina principal llevó a cabo el mismo ejercicio de priorización, estableciendo las futuras estructuras orgánicas para iniciar el proceso de reajuste previsto en la fase 2.

8. Fase 2: Proceso de reajuste basado en la «asignación y vinculación». Este proceso se inició una vez que el Director General aprobó el organigrama y el plan de recursos humanos conexo para la Sede y los Directores Regionales aprobaron los correspondientes a sus respectivas oficinas principales. A continuación, las personas fueron *a)* ni asignadas ni vinculadas; o *b)* asignadas o vinculadas a puestos en función de la correspondencia con sus funciones actuales.⁵ Este proceso se aplicó a todo el personal en servicio activo con nombramiento continuo o de plazo fijo. Cada una de las divisiones y oficinas regionales convocó un comité de examen especial (ARC, por sus siglas en inglés)⁶ para estudiar todas las propuestas de asignación y vinculación. Las reuniones de los ARC contaron con la participación de un miembro independiente y un representante de la Asociación del Personal de la OMS. Al margen de la labor de los ARC durante la fase de asignación y vinculación, se invitó a los miembros del personal a que plantearan cualquier inquietud al comité de transparencia y equidad establecido en cada oficina principal. Una vez que los informes de los ARC por todos sus miembros (incluidos los representantes de las asociaciones del personal de la OMS) y aprobados por el Director General o el Director Regional, según procediera, se puso en marcha un proceso de comunicación individual estructurado para informar al personal de los resultados.

⁴ Los nombramientos temporales se excluyeron de la fase de «asignación y vinculación», ya que se examinaron por separado.

⁵ La «asignación» suponía tener en cuenta al personal titular de un nombramiento continuo o de plazo fijo que ocupaba un puesto cuyo perfil no cambiaba, o cambiaba en menos de un 50 %, para cubrir los puestos que se habían señalado para su asignación. La «vinculación» suponía tener en cuenta al personal titular de un nombramiento continuo o de plazo fijo que ocupaba un puesto cuyo perfil cambiaba en un 50 % o más para cubrir los puestos que se habían señalado para su vinculación.

⁶ Los comités de examen especiales estaban compuestos por el jefe de división, un especialista en recursos humanos del Departamento de Recursos Humanos y Gestión del Talento, un representante de la Asociación del Personal de la OMS (que no pertenecía a la misma división), un miembro independiente de otra división y un oficial de gestión/administrativo que actuaba como secretario.

9. Fase 3: Comunicaciones individuales. Se mantuvieron reuniones individuales con los miembros del personal que no habían sido asignados ni vinculados a un puesto, o cuyo puesto se había trasladado a otro lugar de destino.

10. Fase 4: Proceso de reasignación. Se pusieron en marcha comités de reasignación para el personal que aún no había sido asignado ni vinculado a un puesto en la nueva estructura, pero que reunía los requisitos para el proceso formal de reasignación.⁷ Se prestó apoyo a estas personas para que encontraran vacantes adecuadas en la Organización durante el periodo de reasignación, de conformidad con la Regla 1050 del Reglamento de Personal. El proceso de reasignación se gestionó de forma centralizada por la Sede en el caso del personal de contratación internacional y por las oficinas principales en el caso del personal de contratación local. Estaba concebido para tuviera una duración de hasta seis meses, durante los cuales el personal que reuniera los requisitos recibiría apoyo para encontrar una vacante adecuada en el conjunto de la Organización. Esta fase está en curso y, una vez finalizada, concluirá el proceso de examen de la estructura orgánica.

Participación del personal y apoyo durante todo el proceso

11. Durante todo el proceso, desde su concepción hasta su aplicación, se consultó sistemáticamente a las asociaciones del personal de la OMS. Los representantes de las asociaciones del personal de la OMS participaron en los ARC, los comités de transparencia y equidad y los comités de reasignación locales y mundiales. El personal directivo de la OMS mantuvo reuniones periódicas a lo largo del año con las asociaciones del personal de la OMS.⁸ Desde febrero de 2025 se han publicado un total de 28 boletines semanales en los que se han dado a conocer los hitos, los acontecimientos previstos, los servicios de apoyo y las preguntas más frecuentes del personal. También se realizaron dos encuestas Pulse Check para establecer canales de retroalimentación.

12. Se introdujeron medidas especiales para el personal con relación a las licencias parentales, las licencias en el país de origen, los viajes de repatriación, el envío de efectos personales, las primas de instalación, la reubicación y los subsidios de educación. Para reducir al mínimo las interrupciones, se ofreció un plan de jubilación anticipada voluntaria, se concedió una prórroga de un mes en los plazos de preaviso para los nombramientos temporales y se ofreció la opción de separación del servicio por mutuo acuerdo para las salidas anticipadas. Se aplicaron disposiciones adicionales para las licencias especiales sin sueldo a fin de mantener la cobertura del seguro de enfermedad y la pensión del personal.

13. Con el fin de apoyar la carrera profesional y el bienestar del personal, la OMS mejoró la prestación de servicios clínicos y psicosociales mediante la incorporación de un consejero para el personal y un médico especialista en salud laboral para prestar apoyo en caso de que se produjera aumento repentino de la demanda en la Sede. A escala mundial, se amplió el apoyo al liderazgo y

⁷ Los miembros del personal podían acogerse al proceso formal de reasignación si cumplían los criterios establecidos en la norma 1050.2 del Reglamento de Personal, concretamente si su nombramiento tenía carácter continuo o de plazo fijo y contaban con al menos 10 años de servicio satisfactorio continuo e ininterrumpido certificado.

⁸ El número de reuniones celebradas con el personal directivo de la OMS desde enero de 2025 (hasta octubre de 2025) es el siguiente: 32 reuniones entre el personal directivo de recursos humanos y el presidente de la Asociación del Personal de la Sede; 24 reuniones entre el personal directivo de recursos humanos y la Asociación del Personal de la Sede; 20 reuniones entre el personal directivo de recursos humanos y la Oficina Ejecutiva Mundial de las Asociaciones del Personal de la OMS; 8 reuniones entre el Director General y la Asociación del Personal de la Sede; y 3 reuniones entre el Director General y la Oficina Ejecutiva Mundial de las Asociaciones del Personal de la OMS, además de 8 reuniones formales entre múltiples partes con la Asociación del Personal de la Sede, el personal directivo de recursos humanos, el Subdirector General de Operaciones Institucionales y el Jefe de Gabinete.

a un entorno laboral respetuoso mediante la celebración de sesiones personalizadas para tratar cuestiones relacionadas con la formación en liderazgo y la salud mental.⁹ El Ómbudsman y los equipos de mediación impartieron formación interregional sobre la gestión de los prejuicios, la solución de conflictos, la seguridad psicológica y la resiliencia.

14. El personal tuvo acceso confidencial las 24 horas del día, los 7 días de la semana, al Programa de Asistencia al Personal, junto con la orientación del Grupo de Interés Especial de los Consejeros de Personal y Asesores sobre Estrés de las Naciones Unidas para el personal directivo y los equipos que estaban atravesando el proceso de cambio. También se ofrecieron sesiones de asesoramiento y se elaboraron orientaciones fundamentales para los directores, complementadas con sesiones específicas para garantizar la aplicación uniforme del proceso.

15. En abril de 2025, la OMS puso en marcha el centro de apoyo a la transición del personal, una plataforma única de apoyo a la salud mental, orientación profesional y perfeccionamiento profesional, orientación sobre currículos y búsqueda de empleo, sesiones informativas sobre pensiones y seguros de enfermedad para el personal, y herramientas para el lugar de trabajo.¹⁰ Se celebraron tres webinarios mundiales sobre recursos humanos en los que se trataron los derechos del personal, la justicia interna y la actualización de los procesos de recursos humanos para el personal contratado localmente en la Sede.

Proyección de la distribución del personal de la OMS para el 30 de junio de 2026

Impacto general en la Organización

16. Desde principios de 2025, la OMS adoptó un enfoque deliberado en el proceso de establecimiento de prioridades y reajuste, favoreciendo las medidas preventivas. La OMS logró reducir el número total de separaciones del servicio gracias a medidas como la reducción natural de la plantilla, la jubilación y la jubilación anticipada voluntaria, que afectaron a un total de 1089 puestos, al tiempo que se conservaron aproximadamente 600 puestos gracias al aumento de las contribuciones señaladas. En consecuencia, la Organización tuvo que hacer frente a la supresión de 1282 puestos.

17. El objetivo principal a lo largo de este proceso fue salvaguardar las funciones básicas de la Organización y ajustar los recursos financieros y humanos en consecuencia, minimizando las separaciones del servicio en la mayor medida posible. En general, gracias a este enfoque, aproximadamente el 46 % de todas las separaciones del servicio a nivel mundial se están gestionando con medidas preventivas, mientras que para el 54 % restante entre enero de 2025 y junio de 2026 se requieren medidas invasivas.

⁹ Esto incluyó 10 sesiones sobre la promoción de un entorno laboral respetuoso con más de 4500 participantes, así como 4 sesiones informativas para directivos en las que participaron más de 100 directivos. Para dar respuesta a las preocupaciones relacionadas con la salud mental, la OMS organizó 5 webinarios sobre bienestar (con más de 550 participantes), 16 sesiones de equipo para recursos humanos, seguros de enfermedad del personal y otras funciones clave, y 16 sesiones de atención plena (con más de 350 participantes).

¹⁰ Desde su puesta en marcha, el centro de apoyo a la transición del personal ha impartido 81 talleres de transición profesional a los que han asistido más de 6800 participantes; 104 sesiones individuales de orientación profesional; 10 sesiones informativas sobre el seguro de enfermedad del personal (con más de 2100 participantes); y 18 sesiones informativas sobre pensiones (con más de 2900 participantes), además de atender más de 4500 solicitudes individuales de apoyo en materia de pensiones.

18. En la práctica, las medidas preventivas consistieron en secuenciar las intervenciones para evitar reducciones forzadas de personal y aplicar medidas como el plan de jubilación anticipada voluntaria con mejores condiciones económicas y apoyo a la transición; no reponer los puestos vacantes; y aprovechar la reducción natural de la plantilla, incluidas la expiración de los contratos de plazo fijo y las jubilaciones. Al dar prioridad a estas medidas, la OMS pretendía lograr la eficiencia necesaria y, al mismo tiempo, reducir la incertidumbre, mantener la moral y preservar la continuidad de las operaciones.

19. No obstante, las medidas preventivas por sí solas no bastaron para reajustar por completo la Organización a la nueva realidad operacional y financiera. Por consiguiente, la OMS tuvo que complementar estas medidas con otras más activas de separación, aplicadas con cautela y solo como último recurso, a fin de garantizar la sostenibilidad y la continuidad. Entre las medidas adicionales figuraban la separación de mutuo acuerdo para permitir salidas anticipadas en condiciones acordadas mutuamente, así como la ampliación del plazo de preaviso de un mes para el personal temporal. Todas las medidas se aplicaron haciendo especial hincapié en la equidad, la transparencia y el apoyo al personal afectado, mediante esfuerzos deliberados por equilibrar las necesidades de la Organización con el compromiso de minimizar las perturbaciones en la medida de lo posible.

20. Consciente de que ningún proceso de este tipo está exento de dificultades, el personal directivo de la OMS ha puesto en marcha un ejercicio de extracción de enseñanzas con los principales grupos de interesados, con el fin de apoyar el aprendizaje institucional continuo.

Supuestos y explicación de los datos

21. En la siguiente sección se presentan proyecciones muy provisionales de la cifra de personal de la OMS para el 30 de junio de 2026, basadas en los datos preliminares recibidos de todas las oficinas principales hasta el 31 de octubre de 2025. Estas proyecciones reflejan la reestructuración en curso de los recursos humanos de la OMS y las separaciones del servicio asociadas al proceso de establecimiento de prioridades y reajuste de 2025.

22. Los datos representan solo el número de empleados y, por tanto, excluyen los puestos vacantes, como los aprobados en los nuevos organigramas de acuerdo con las dotaciones presupuestarias aprobadas (a menos que se mencione explícitamente). Además, los datos no tienen en cuenta las recomendaciones o decisiones de los comités de reasignación mundiales o locales que aún están en curso, ni las decisiones individuales del personal, como el plan de jubilación anticipada voluntaria o las separaciones aprobadas de mutuo acuerdo que aún no se habían confirmado en el sistema antes de la fecha límite del 31 de octubre de 2025.

23. En consonancia con los informes anuales sobre los recursos humanos, los datos incluyen los puestos del presupuesto por programas y los puestos del presupuesto no relacionados con programas, el Sistema de Gestión Institucional, todos los programas especiales, las alianzas acogidas y las cesiones en comisión de servicio. Incluyen los siguientes tipos de nombramientos: de plazo fijo, continuos, temporales con arreglo a la regla 420.4 del Reglamento de Personal y temporales de 60 días o menos.

24. De acuerdo con los informes anuales sobre los recursos humanos, los datos excluyen a los traductores, revisores, editores y redactores de actas resumidas a corto plazo, a los intérpretes de conferencias a corto plazo y al personal de Unitaid.

25. Los datos correspondientes a la Sede incluyen el número de empleados relacionados con los servicios compartidos mundiales. En lo que respecta a la Región de Europa, en el momento de realizar este análisis aún no habían finalizado todos los procesos de los ARC a nivel de las oficinas en los países. Por consiguiente, algunos resultados no se han presentado todavía y, por tanto, no se reflejan en las proyecciones actuales. Cabe señalar que, en mayo de 2025, la oficina en Indonesia pasó de la Región de Asia Sudoriental a la Región del Pacífico Occidental. Como resultado, los 74 miembros del personal registrados a 1 de enero de 2025 se incluyen en las cifras de la Región del Pacífico Occidental para su comparación con el nivel de enero de 2025. También se reflejan en la Región del Pacífico Occidental en las proyecciones para 2026, en consonancia con la base de datos actual de recursos humanos.

26. Los datos proyectados se refieren al 30 de junio de 2026, a fin de reflejar todas las separaciones definitivas del servicio que se habrán hecho efectivas en el sistema en esa fecha, salvo que se resitúe a personal mediante el proceso de reasignación.

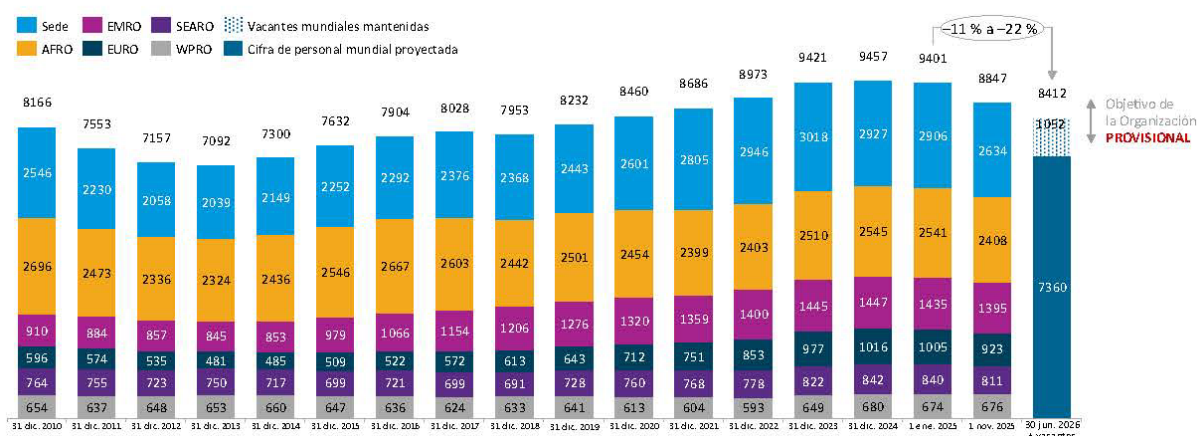
27. Todas las comparaciones que figuran en la siguiente sección sobre la evolución de la distribución del personal «de» una cifra «a» otra se han realizado con respecto a la base de datos de recursos humanos a fecha de 1 de enero de 2025.

28. Todos los datos de edad reflejan la edad de los miembros del personal a fecha de 1 de julio de 2026, a fin de garantizar la comparabilidad. Los grados se han obtenido de la base de datos de recursos humanos. Los grados al 1 de enero de 2025 se basan en datos reales a esa fecha; los grados al 30 de junio de 2026 se basan en los últimos datos disponibles (es decir, al 1 de noviembre de 2025).

29. Los porcentajes pueden no coincidir con los totales indicados, ya que estos se han redondeado.

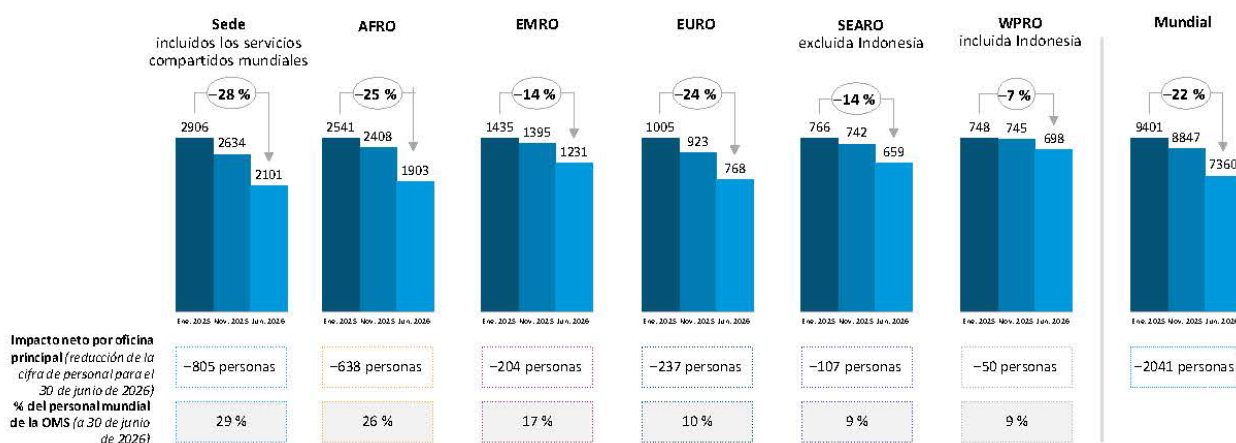
Distribución proyectada del personal de la OMS para el 30 de junio de 2026

30. **Cifra de personal mundial proyectada:** Para el 30 de junio de 2026, se prevé que el número de empleados de la OMS a nivel mundial alcance los 7360, lo que representa una reducción del 22 % en comparación con el 1 de enero de 2025 (9401), tomando como base el número de empleados restantes. Cabe señalar que se mantendrán aproximadamente 1052 puestos vacantes adicionales. Si se cubrieran todos estos puestos, el número de empleados a 30 de junio de 2026 sería de alrededor de 8412, lo que representa una reducción del 11 % con respecto al nivel de enero de 2025. En general, esta reducción (entre el 22 % y el 11 %) refleja un cambio estratégico hacia una Organización más ágil y eficiente, mejor equipada para responder con rapidez a los nuevos retos en materia de salud, asignar los recursos donde tengan mayor efecto y reforzar el liderazgo de la OMS en un panorama de la salud mundial en constante evolución (véase la figura 1 a continuación).

Figura 1. Evolución de la cifra de personal mundial entre 2010 y 2026^a

^a Los datos reflejan la evolución histórica de la cifra de personal y la cifra de personal mundial proyectada y provisional para el 30 de junio de 2026, indicando un rango basado en el número de vacantes que se cubrirán.

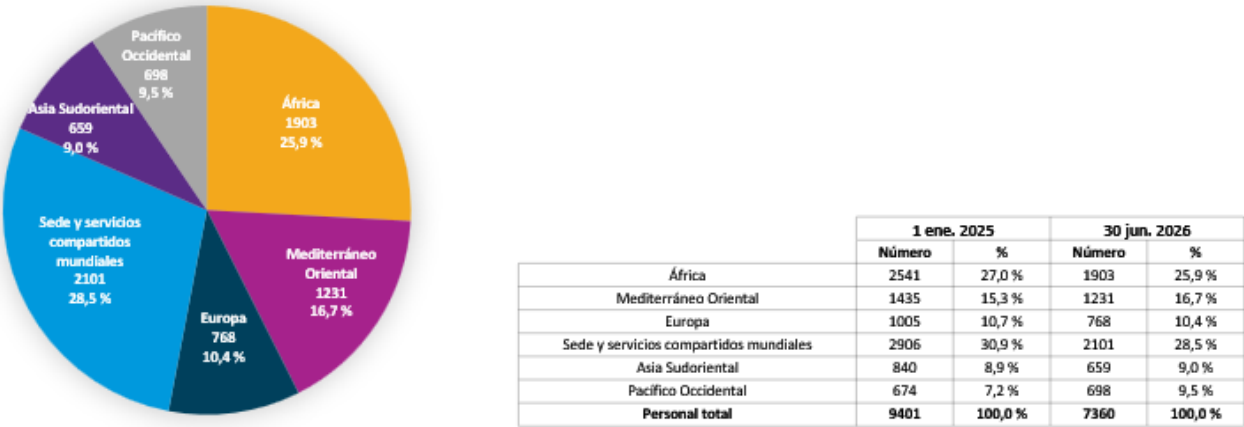
31. Personal mundial proyectado por oficina principal: El personal mundial de la OMS se distribuye estratégicamente entre sus oficinas principales, con las siguientes proyecciones para el 30 de junio de 2026: se prevé que la Sede y los servicios compartidos mundiales cuenten con 2101 funcionarios, lo que representa la reducción más importante (-28 %) en comparación con el nivel de 2906 funcionarios registrado en enero de 2025. La segunda mayor reducción proyectada se producirá en la Región de África, con una disminución del 25 %, pasando de 2541 a 1903 funcionarios. Se prevé que el número de funcionarios en la Región Europea disminuya en un 24 %, pasando de 1005 a 768. En la región del Mediterráneo Oriental, se prevé que el número de funcionarios disminuya un 14 %, pasando de 1435 a 1231, mientras que en la Región de Asia Sudoriental también se prevé una disminución del 14 %, pasando de 766 a 659 funcionarios, con exclusión del personal de la oficina en Indonesia. Se prevé que el número de empleados en la Región del Pacífico Occidental disminuya en un 7 %, pasando de 748 a 698, incluido el personal de la oficina en Indonesia (véase la figura 2).

Figura 2. Proyecciones de la cifra de personal mundial, por oficina principal^a

^a La cifra refleja la reducción del número de funcionarios por oficina principal (impacto neto; porcentaje de la reducción total en el número de funcionarios; y porcentaje proyectado de funcionarios a nivel mundial en cada oficina principal).

32. Al examinar la composición general del personal mundial por oficinas principales, se prevé que la Sede y los servicios compartidos mundiales representen el 28,5 % del personal mundial total, lo que supone una reducción de 2,4 puntos porcentuales con respecto al 30,9 % registrado en enero de 2025. La Región de África sigue siendo la segunda más grande, con un 25,9 %, frente al 27,0 % que representaba en enero de 2025. La tercera más grande es la Región del Mediterráneo Oriental, con un 16,7 %, frente al 15,3 % de enero de 2025. Le sigue la Región de Europa, con un 10,4 %, lo que supone un ligero descenso con respecto al 10,7 % anterior. Se prevé que la Región del Pacífico Occidental represente el 9,5 % del personal mundial en junio de 2026, frente al 7,2 % de enero de 2025, lo que refleja el mayor aumento, de 2,3 puntos porcentuales. La proporción de personal de la Región de Asia Sudoriental se mantiene estable en el 9,0 %, frente al 8,9 % de enero de 2025 (véase la figura 3).

Figura 3. Distribución preliminar proyectada del personal de la OMS al 30 de junio de 2026, por oficina principal



33. **Distribución proyectada del personal mundial por nivel:** Para el 30 de junio de 2026, la distribución proyectada del personal entre los tres niveles de la Organización se prevé que será del 45,6 % en las oficinas en los países (+0,9 puntos porcentuales en comparación con enero de 2025), del 25,9 % en las oficinas regionales (+1,5 puntos porcentuales) y del 28,5 % en la Sede y los servicios compartidos mundiales (-2,4 puntos porcentuales). Esto se ajusta al objetivo fijado al inicio del proceso de transformación de reconstruir una Sede más ágil, limitando al mismo tiempo el impacto en la prestación de servicios a nivel nacional (véase la figura 4).

Figura 4. Distribución preliminar proyectada del personal de la OMS al 30 de junio de 2026, por nivel

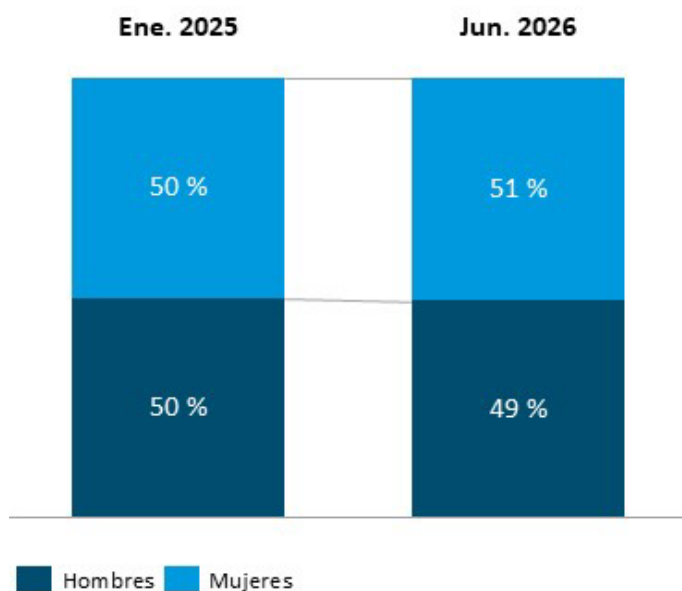


34. **Distribución proyectada del personal mundial por tipo de nombramiento:** La cifra total proyectada de personal mundial con nombramientos de larga duración para el 30 de junio de 2026 es de 6184, lo que representa el 84,0 % del total del personal previsto, frente al 79,1 % registrado en enero de 2025. De ellos, 3924 (el 53,3 %) son nombramientos de plazo fijo, mientras que 2260 (el 30,7 %) son nombramientos continuos. La cifra proyectada de personal con nombramientos temporales es de 1176 (el 16,0 % del total, frente al 20,9 % registrado en enero de 2025), incluidos 1171 nombramientos temporales con arreglo a las reglas 420.4 y 420.5 del Reglamento de Personal y nombramientos temporales de 60 días o menos.

35. **Personal mundial proyectado por categoría:** La proyección del personal mundial por categoría laboral en todas las localizaciones al 30 de junio de 2026 es la siguiente: se prevé que el personal de las categorías profesional y superior constituya aproximadamente el 41,7 % de la plantilla total (+0,19 puntos porcentuales en comparación con enero de 2025), el personal nacional del Cuadro Orgánico representará alrededor del 17,1 % (-0,44 puntos porcentuales) y el personal del cuadro de servicios generales alrededor del 41,2 % (+0,25 puntos porcentuales).

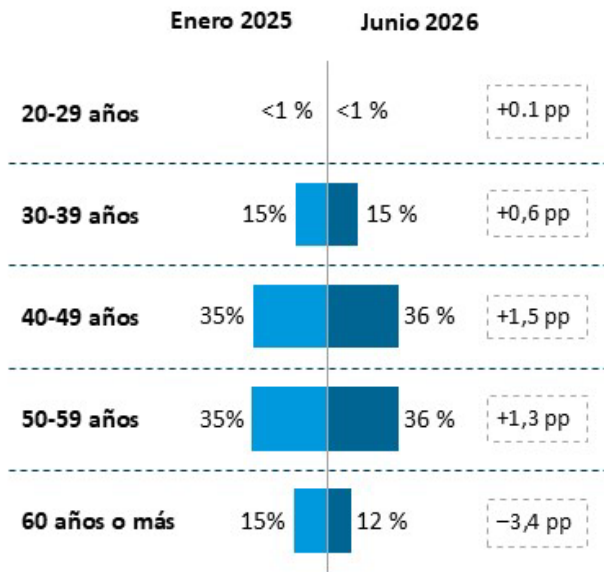
36. **Distribución proyectada del personal mundial por género:** La paridad de género se mantuvo como prioridad a lo largo de todo el proceso de establecimiento de prioridades y reajuste. A junio de 2026, las proyecciones indican un total de 3743 mujeres y 3617 hombres, lo que representa el 50,9 % y el 49,1 % de la plantilla total, respectivamente, es decir, un ligero aumento de 0,8 puntos porcentuales en la proporción de mujeres en comparación con el nivel de enero de 2025 (véase la figura 5 a continuación).

Figura 5. Evolución de la composición proyectada de la Organización, por género



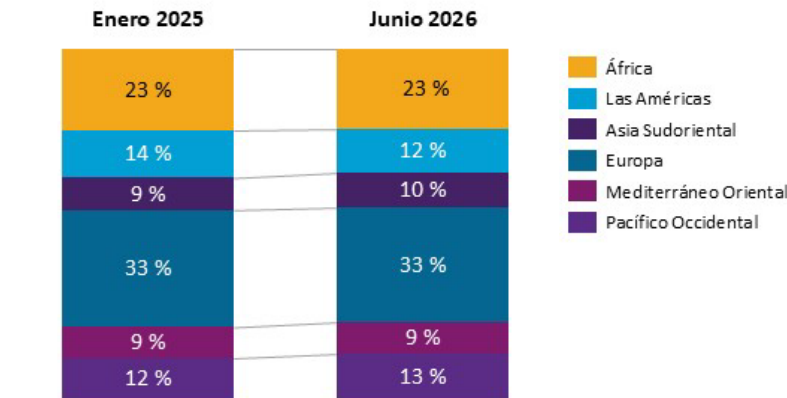
37. **Distribución proyectada del personal mundial por edad:** El perfil de edad proyectado del personal mundial refleja un cambio sutil pero significativo hacia una plantilla más joven. La distribución más alta del personal sigue correspondiendo a los grupos de edad de 40 a 49 años y de 50 a 59 años, mientras que el grupo de más de 60 años experimenta el descenso más importante. En los grupos de edad principales, se prevé que el grupo de 20 a 29 años represente el 0,6 % de la plantilla mundial (+0,1 puntos porcentuales), el grupo de 30 a 39 años, el 15,3 % (+0,5 puntos porcentuales), el grupo de 40 a 49 años, el 36,0 % (+1,5 puntos porcentuales), el grupo de 50 a 59 años, el 36,2 % (+1,3 puntos porcentuales), y el grupo de más de 60 años, el 12,0 % (-3,4 puntos porcentuales) (véase la figura 6 a continuación).

Figura 6. Evolución de la distribución proyectada por edades en toda la Organización



38. **Representación regional proyectada del personal mundial:** Se prevé que la composición de la representación regional en toda la Organización se mantenga en gran medida estable en comparación con enero de 2025, lo que refleja la continuidad de la diversidad regional. En las categorías profesional y superior, se prevé que el personal de la Región de África, la Región de Europa y la Región del Mediterráneo Oriental se mantenga en los mismos niveles (23 %, 33 % y 9 %, respectivamente), mientras que en la Región del Pacífico Occidental y la Región de Asia Meridional y Sudoriental se espera un aumento del 1 %, hasta alcanzar el 13 % y el 10 %, respectivamente. La Región de las Américas muestra una ligera disminución, del 14 % al 12 %. En la figura 7 se muestra una comparación regional general entre los niveles de enero de 2025 y junio de 2026.

Figura 7. Evolución de la representación regional proyectada del personal de las categorías profesional y superior



Intervención del Consejo Ejecutivo

39. Se invita al Consejo a que tome nota del informe y a que examine la pregunta siguiente:

- ¿Qué observaciones u orientaciones desea formular el Consejo sobre el informe y sus repercusiones para la sostenibilidad económica y del personal de la OMS en el futuro?