



Recursos humanos: informe anual

Informe del Director General

INTRODUCCIÓN

1. Además de los datos sobre el personal a fecha de 31 de diciembre de 2021 y publicados en el sitio web de la OMS el 22 de abril de 2022,¹ 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 los informes sobre el proceso de transformación de la Organización. La estrategia de recursos humanos está en consonancia con los principales flujos de trabajo de transformación en las siguientes esferas: 1) una estrategia centrada en los resultados y basada en datos para abordar la adecuación 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) la adopción de medidas oportunas que permitan disponer de un personal motivado y competente mediante 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 de la OMS.

2. El presente informe contiene un anexo en el que se propone la introducción de un subsidio de vivienda para el Director General mediante una modificación del proyecto de contrato del Director General.²

TENDENCIAS OBSERVADAS EN LA ESFERA DEL PERSONAL

3. Al 31 de diciembre de 2021, el número total de funcionarios de la OMS³ ascendía a 8688 (véase la figura 1 del presente informe y el cuadro 1 de los datos sobre el personal publicado en la web), una cifra que supone un aumento del 2,9% con respecto a la cifra total contabilizada al 31 de diciembre de 2020, que era de 8447 funcionarios. El porcentaje del total de funcionarios que trabaja en cada uno de los tres niveles de la Organización cambió entre diciembre de 2020 y diciembre de 2021 de la siguiente forma: el porcentaje de funcionarios que trabaja en la Sede aumentó del 31,2% en diciembre de 2020 al 32,7% en diciembre de 2021; el porcentaje de personal empleado en las oficinas regionales

¹ Disponible en: <https://www.who.int/publications/m/item/workforce-data-as-at-31-december-2021>; consultado el 22 de abril de 2022.

² Véase también el documento A75/5.

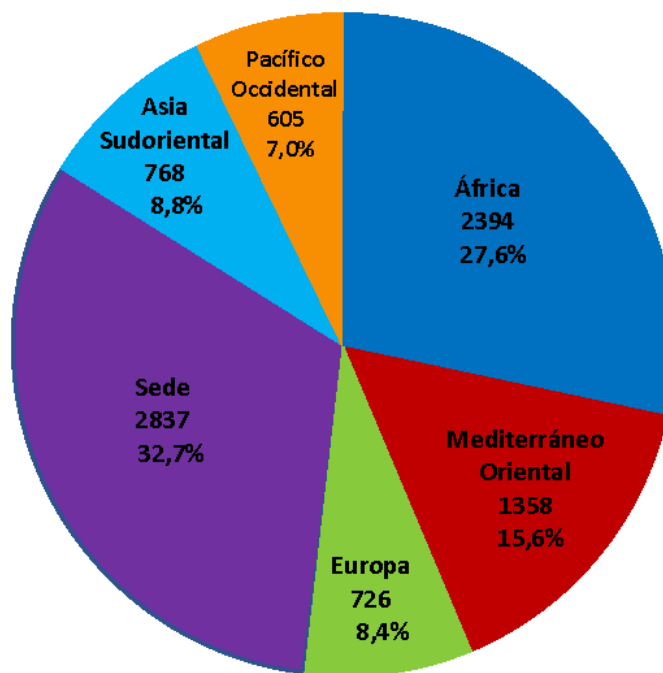
³ En todas las cifras se incluye al personal de los programas especiales y los acuerdos de colaboración acogidos por la OMS y se excluye al personal que trabaja con la Organización Panamericana de la Salud, el Centro Internacional de Investigaciones sobre el Cáncer y otros organismos gestionados por la OMS.

disminuyó del 24,5% en diciembre de 2020 al 24,1% en diciembre de 2021; y en las oficinas en los países el porcentaje se situó en el 43,2%, frente al 44,3% registrado en diciembre de 2020 (véase la figura 2). El aumento relativo del porcentaje de puestos en la Sede se debe en parte a la supresión de puestos, en especial en los países, debido al desmantelamiento gradual de la Iniciativa de Erradicación Mundial de la Poliomielitis. Durante el periodo considerado aumentó la proporción de funcionarios de la categoría profesional y categorías superiores con contratos de larga duración. La distribución de esos funcionarios en diciembre de 2021 era la siguiente (entre paréntesis se indican los porcentajes de diciembre de 2020): el 49,6% (48,2%) trabajaban en la Sede, el 30,4% (32%) en las oficinas regionales y el 20% (19,8%) en las oficinas en los países.

4. Los gastos de personal registrados entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2021 ascendieron a US\$ 1185 millones, lo que supone un 32% de los US\$ 3718 millones del 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 de 1674 equivalentes de jornada completa entre enero y diciembre de 2020 a 2107 equivalentes en el mismo periodo de 2021. Paralelamente, el número de personas contratadas con acuerdos de servicios especiales pasó de 4408 entre enero y diciembre de 2020 a 5239 en el mismo periodo de 2021.

Figura 1. Distribución del personal de la OMS al 31 de diciembre de 2021, por oficina principal



Número total de empleados: 8688

Figura 2. Distribución del personal de la OMS al 31 de diciembre de 2021, por nivel

6. Al 31 de diciembre de 2021, las mujeres sumaban el 46,8% 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%). En el mismo periodo, el número de mujeres en toda la Organización en la categoría P4 y en categorías superiores aumentó del 43,5% en diciembre de 2020 al 44,2% en diciembre de 2021. Al 31 de diciembre de 2021, las mujeres sumaban el 36,4% 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 cinco puntos porcentuales desde 2017 (véase la figura 4). También ha habido un aumento notable desde 2017 en el porcentaje de mujeres en la categoría P5, que pasó del 40,3% en julio de 2017 al 46% en diciembre 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 diciembre de 2021, las mujeres ocupaban el 38,2% de las jefaturas de esas oficinas, lo que supone una mejora frente al 37,1% registrado en diciembre de 2020.

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

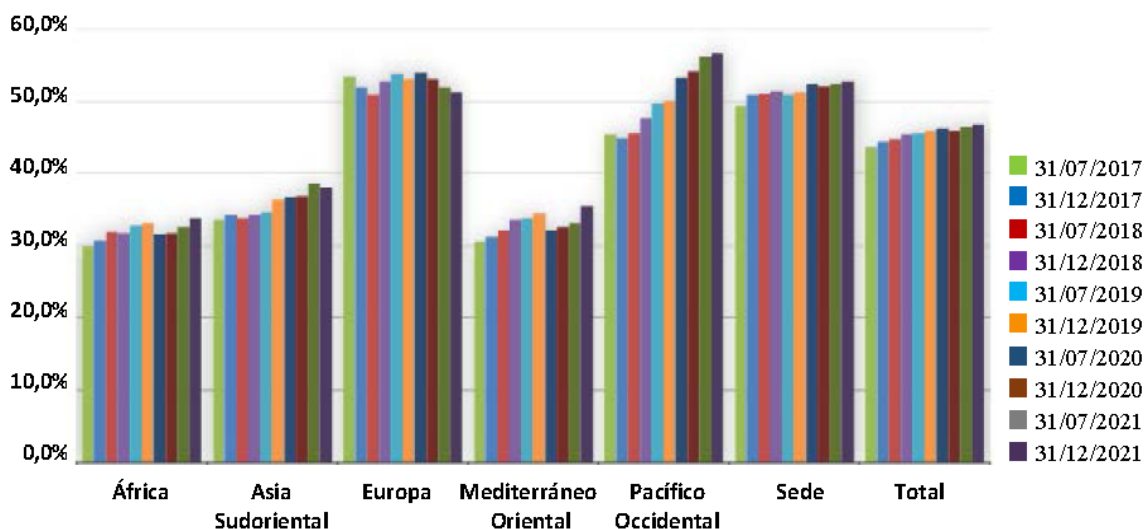


Figura 4. Paridad de género: tendencias observadas entre julio de 2017 y diciembre de 2021

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	Diciembre de 2021	Variación entre julio de 2017 y diciembre 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%	46,8%	Aumento de 3,1 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%	44,2%	Aumento de 3,1 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%	38,2%	Aumento de 3,2 puntos porcentuales desde julio de 2017
Porcentaje de mujeres en las categorías P6, D1 y D2	31,4%	35,1%	37%	35,4%	37,5%	35,7%	36,1%	35,5%	35,8%	36,4%	Aumento de 5 puntos porcentuales desde julio de 2017

7. Al 31 de diciembre de 2021, el 29,9% de los Estados Miembros (esto es, 59 de los 197 Estados Miembros)¹ no estaban representados o estaban infrarrepresentados (véanse la figura 5 del presente informe y el cuadro 4 de los datos sobre el personal). Este porcentaje evidencia una mejora en comparación con 2020, en el que el 30,1% de los Estados Miembros (esto es, 59 de los 196 Estados Miembros) no estaban representados o estaban infrarrepresentados. En lo que respecta a los cambios en la composición,

¹ Se incluyen los tres Miembros Asociados.

nueve 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 diciembre de 2021, por representación geográfica

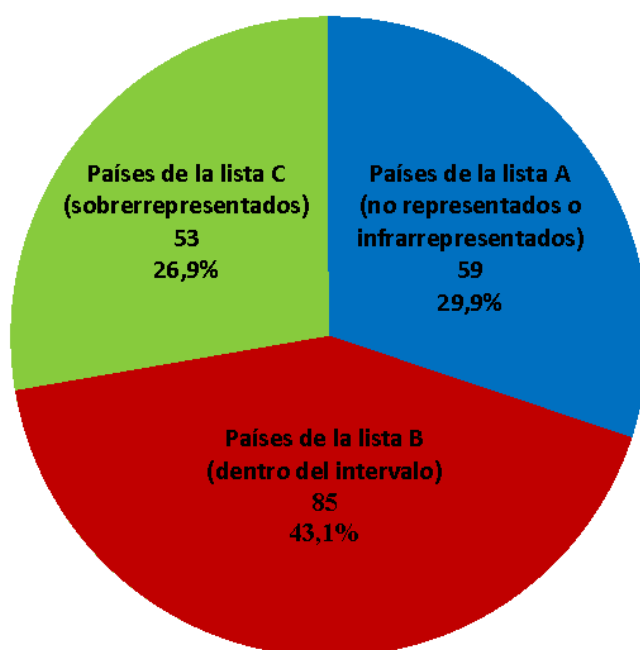


Figura 6. Representación geográfica: tendencias observadas de julio de 2017 a diciembre de 2021

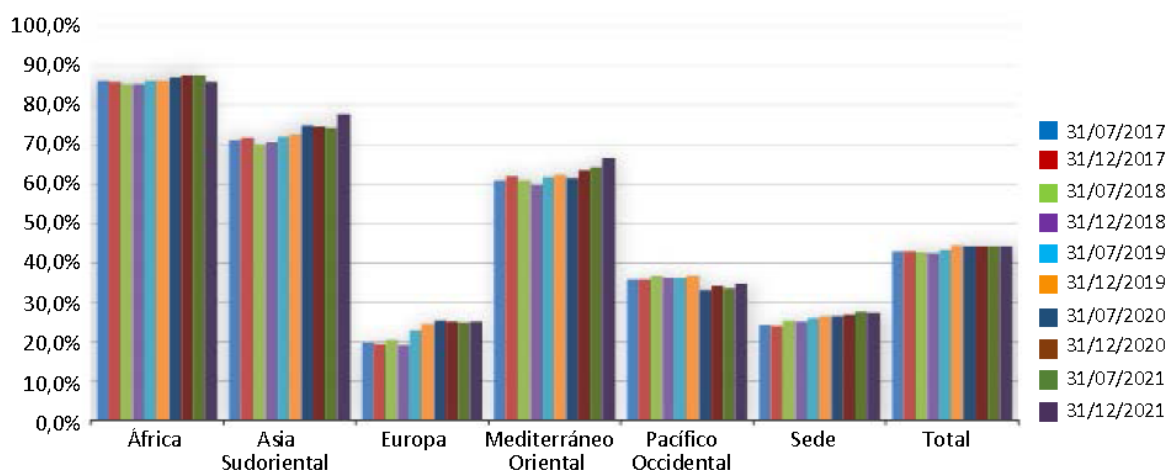
Indicador	Julio de 2017	Diciembre de 2017	Julio de 2018	Diciembre de 2018	Julio de 2019	Diciembre de 2019	Julio de 2020	Diciembre de 2020	Julio de 2021	Diciembre de 2021	Variación entre julio de 2017 y diciembre de 2021
Porcentaje de Estados Miembros no representados o infrarrepresentados	32,1%	32,1%	31,6%	32,1%	31,6%	31,6%	30,6%	30,1%	29,6%	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%	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%	44,9%	Aumento de 4,1 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%	39,1%	Aumento de 6,9 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%	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, en particular en las categorías D1 y D2, procedentes de países en desarrollo ha aumentado desde julio de 2017. En concreto, entre diciembre de 2020 y diciembre de 2021 el porcentaje de funcionarios de la categoría profesional y de categorías superiores procedente de países en desarrollo con nombramientos de larga duración pasó del 43,8% al 44,9% (véase la figura 6). El porcentaje de funcionarios de las categorías D1 y D2 procedentes de países en desarrollo aumentó del 37,3% en diciembre de 2020 al 39,1% en diciembre de 2021 en el conjunto de la Organización. En la figura 7 se muestra la variación registrada entre julio de 2017 y diciembre de 2021 en el porcentaje de funcionarios internacionales de la categoría profesional procedentes de países en desarrollo, desglosado por oficina principal.

9. Los datos de la plantilla de recursos humanos que figuran en el cuadro 11 reflejan las tendencias observadas en las candidaturas presentadas por mujeres a lo largo del tiempo, mientras el cuadro 11b presenta las tendencias observadas en la representación geográfica de los candidatos en cada categoría.

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 (teniendo en cuenta 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, en 2021 se inició una expansión de las actividades de búsqueda de talentos e información, que englobó una mayor inversión para mejorar la representación geográfica (véanse los párrafos 11 a 16).

Figura 7. Variación desde julio de 2017 hasta diciembre 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) con nombramientos de larga duración y nombramientos temporales, pasó de 275 en julio de 2017 a 295 en diciembre de 2021 (véase la 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 entre julio de 2017 y diciembre de 2021, por oficina principal

Oficina principal	P6/D1			D2			No clasificados			Total		
	Julio 2017	Julio 2021	2021 frente a 2017	Julio 2017	Julio 2021	2021 frente a 2017	Julio 2017	Julio 2021	2021 frente a 2017	Julio 2017	Julio 2021	2021 frente a 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 están concertando acuerdos 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 la 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 y candidatos de países no representados o infrarrepresentados y a jóvenes profesionales.

13. En 2021, la Secretaría participó en nueve eventos virtuales relacionados con el desarrollo de la carrera profesional dirigidos específicamente a mujeres, jóvenes profesionales y autóctonos de países infrarrepresentados. El Departamento de Recursos Humanos y Gestión del Talento participa en el servicio de visitantes de la OMS y proporciona información sobre empleo y los programas de jóvenes profesionales previa solicitud.

14. En abril de 2021 se puso en marcha un nuevo sitio web mundial sobre las carreras profesionales en la OMS en el que se describe de forma atractiva el entorno de trabajo de la OMS, las categorías de trabajo y los contratos, los programas de profesionales competentes y las oportunidades de promoción profesional. En el sitio web (<https://www.who.int/careers>), la OMS se presenta como un empleador atractivo y proporciona información sobre la misión de la Organización en materia de salud pública, sus valores fundamentales y el entorno de trabajo. La página ofrece una navegación intuitiva y sencilla y brinda información a los posibles candidatos sobre las esferas de trabajo de la OMS, los requisitos mínimos de contratación, los tipos de contrato y su descripción; también facilita enlaces a los programas de profesionales competentes. El contenido del sitio dedicado a las carreras profesionales está disponible en todos los idiomas de la OMS. En él figura todo el contenido general de carácter mundial sobre las carreras profesionales; además está perfectamente interconectado con todos los sitios de extranet

regionales y nacionales de la OMS y el sitio donde se publican las vacantes de la Organización. El sitio cumple con las recomendaciones de accesibilidad disponibles y ha sido concebido para ser inclusivo y plural. En él se dan a conocer a los miembros de la plantilla de la OMS de todo el mundo y se presenta a los posibles candidatos de los Estados Miembros no representados o infrarrepresentados, a los jóvenes y a las mujeres, una plantilla diversa, así como testimonios reales sobre el interesante recorrido que les ha conducido a la OMS y su trayectoria en la Organización.

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 relacionados con la carrera profesional se están evaluando a fin de 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, dirigido a candidatos de países menos adelantados cuya edad no supere los 35 años. En noviembre y diciembre de 2021, se publicaron 14 puestos vacantes. La campaña de divulgación se llevó a cabo por medio de los sitios de la OMS en Instagram, Twitter y LinkedIn e incluyó actividades de divulgación entre los jefes de las oficinas en los países de los 46 países destinatarios, la biblioteca de la OMS y las redes técnicas. Además, ImpactPool organizó un evento relacionado con la carrera profesional específicamente para el Programa para Jóvenes Profesionales. El evento estaba dirigido exclusivamente a los candidatos que cumplían los requisitos exigidos y en él se impartieron talleres sobre cómo elaborar un currículum, cómo desenvolverse en los procesos de selección de la OMS y cómo prepararse ante una entrevista de selección por competencias. También se pudo conversar personalmente con especialistas en recursos humanos. Cabe esperar que los efectos de este evento vayan más allá del Programa para Jóvenes Profesionales a la hora de preparar a los candidatos para los procesos de selección de la OMS en general. No obstante, el efecto inmediato fue que el número de candidatas aptas para las seis primeras vacantes del Programa para Jóvenes Profesionales aumentó del 31%, justo antes del evento sobre la carrera profesional, al 38% al cerrar las vacantes. El número de candidatos idóneos en función de la nacionalidad y la edad pasó del 59% al 68% en ese mismo periodo, mientras que 42 de los 46 países admisibles estaban representados en el grupo de solicitantes. Se espera que el primer grupo de esos jóvenes profesionales comience a trabajar para la OMS en el primer semestre de 2022. La labor de divulgación llevada a cabo con relación al Programa para Jóvenes Profesionales se aprovechará para informar sobre las actividades de divulgación de forma más amplia en 2022.

17. La OMS ha terminado de actualizar la política sobre el empleo de las personas con discapacidad, que se publicó a principios de 2022. La política tiene por objeto facilitar la igualdad de acceso al empleo, la promoción y la permanencia en la OMS de las personas con discapacidad; ello conlleva la realización de ajustes razonables y supone el reconocimiento de que a la OMS le interesa contratar y mantener un personal diverso y capacitado que sea representativo de la diversidad de la sociedad, lo que incluye a las personas con discapacidad. La política prevé el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad sin discriminación de ningún tipo y está vinculada al programa de Diversidad, Equidad e Inclusión de la OMS para el personal de la Organización.

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 se puso en marcha 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. En 2020 ya se observaron mejoras, y en promedio el tiempo de contratación se había reducido a 126 días naturales (con un margen de variación de 36 a 216 días). Se han analizado las enseñanzas extraídas de esta iniciativa piloto y se ha presentado el informe final, junto con recomendaciones para la siguiente fase del proyecto, durante la que se examinarán nuevos instrumentos, entre ellos la inteligencia artificial, pruebas psicométricas y métodos para resolver puntos en que el proceso se estanca.

19. Fuera del grupo de contratación de la Sede incluido en el proyecto piloto, el tiempo medio de contratación a nivel mundial fue de 187 días naturales en 2019 y 2020 (con un margen de variación de 17 a 963 días en 2019 y de 25 a 627 días en 2020). El periodo medio de contratación registrado a nivel mundial se redujo a 141 días en 2021 (con un margen de variación de 29 a 376 días) lo que puede deberse en parte a la aplicación de las enseñanzas extraídas de la experiencia piloto, por lo que habrá que seguir analizando los datos correspondientes a 2021.

20. En el segundo semestre de 2021, se aplicaron los procesos de selección para cubrir puestos en el equipo de captación y contratación de profesionales competentes recientemente establecido. Actualmente, el nuevo equipo está recibiendo formación y se prevé que esté en pleno funcionamiento en el segundo semestre de 2022.

PROGRAMA MUNDIAL DE PASANTÍAS

21. 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 mundial de 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.

22. A pesar de lo anterior, sigue siendo importante revisar los avances realizados en la aplicación de la resolución WHA71.13 entre 2018 y 2021. En este periodo de suspensión temporal del programa (desde 2020 hasta la fecha), se ha seguido trabajando para actualizar los procedimientos y procesos con miras a garantizar la idoneidad del programa una vez que pueda volver a reanudarse, así como para mejorar su armonización entre todas las regiones de la OMS. Algunas de las esferas que se examinan y actualizan de forma continua son: el Manual Electrónico de la OMS; los procedimientos operativos normalizados financieros para las prestaciones de subsistencia y los vales de comida diarios; el seguro médico; los procesos de contratación e incorporación al servicio; las plataformas de tecnología de la información para la contratación; las páginas web internas y externas; las comunicaciones; la capacitación y la orientación; y la salud, el bienestar y la seguridad ocupacionales.

23. En el momento en que se redacta el presente informe, el programa sigue en suspensión y la OMS no recomienda ofrecer pasantías a distancia. Una vez que el programa de pasantías pueda reanudarse, todos los puestos de pasantía se anunciarán 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 hizo obligatorio y se armonizó con el tema relativo al respeto en el lugar de trabajo (Respectful Workplace). Los miembros del personal y los supervisores siguieron estableciendo objetivos vinculados al 13.º Programa General de Trabajo, 2019-2023. El Programa de Premios a la Excelencia 2021 se puso en marcha con buenos resultados en diciembre de 2021.

26. El Departamento de Recursos Humanos y Gestión del Talento hizo un llamado a presentación de propuestas para llevar a cabo una auditoría de la gestión del desempeño a nivel mundial en agosto de 2021. El objetivo es 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 ese examen también se tendrán 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 de 2021 de las reuniones 31.ª y 32.ª del Comité Consultivo de Expertos Independientes en materia de Supervisión.² El comité de evaluación ha revisado las ofertas recibidas y ha presentado sus recomendaciones al personal directivo superior. Está previsto que la auditoría empiece en abril y finalice en el tercer trimestre 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 su diseño se fundamentará en la auditoría mundial de gestión del desempeño.

Aprendizaje y desarrollo del personal

28. El programa Vías hacia el Liderazgo (Leadership Pathways), dirigido por la Región de África, sigue ejecutándose. En 2021, se creó un grupo integrado exclusivamente por personal femenino francófono y el programa se puso en marcha en la Región de Europa. Se ha previsto su implantación en otras oficinas importantes, si bien esta ha sufrido retrasos debido a la pandemia de COVID-19.

¹ Véase el documento A72/6.

² Documento EBPBAC33/2.

29. En el bienio 2020-2021, la OMS ofreció a funcionarios de diferentes niveles en todo el mundo los siguientes cursos de liderazgo organizados por la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas:

- «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.

30. En el marco de la iniciativa de la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas para el personal administrativo, 143 funcionarios tuvieron acceso a cursos de formación en línea y virtuales en las siguientes esferas: técnicas de formación virtual en vivo; técnicas de redacción eficaces; fundamentos de la gestión del conocimiento; técnicas de liderazgo para el apoyo a los programas y las funciones administrativas; desarrollo de la carrera profesional en las Naciones Unidas; técnicas de supervisión: gestión de personas y del desempeño; competencias esenciales del instructor; y técnicas de facilitación de eventos para dar apoyo a los programas y las funciones administrativas. Todos los programas de la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas se mantendrán en 2022.

31. Además, a finales de 2021, el Comité Mundial de Aprendizaje y Desarrollo Profesional aprobó 23 iniciativas de aprendizaje de ámbito mundial y 35 iniciativas regionales para el bienio 2022-2023. Las iniciativas mundiales de aprendizaje comprenden las esferas impartidas en los cursos del instituto Chartered Institute of Personnel and Development para profesionales de los recursos humanos; la dirección de proyectos; el acceso a más de 5000 cursillos impartidos a través de la plataforma de aprendizaje LinkedIn; los mecanismos mundiales de adquisiciones; la gestión del desempeño; el acompañamiento experto para gestores; y la inclusión y la sensibilización en materia de discapacidad. En las iniciativas regionales se abordan las esferas siguientes: fomento de la capacidad de los representantes de la OMS; movilización de recursos y participación de donantes; planificación estratégica de los países; y gestión de conflictos.

32. En lo que respecta a la formación obligatoria, la tasa de cumplimiento de la OMS es la siguiente:

- El curso de formación en prevención de la explotación y el abuso sexuales. El 3 de noviembre de 2021 se señaló a todos los miembros del personal de la OMS (más de 15 000 personas), que debían completar esa formación antes del 3 de febrero de 2022. Al 31 de diciembre de 2021, 5671 funcionarios y empleados sin condición de funcionario ya habían realizado la formación.
- El curso de formación en línea de las Naciones Unidas titulado «Servir con orgullo: tolerancia cero con la explotación y los abusos sexuales» («To serve with pride – zero tolerance for sexual exploitation and abuse»): tasa de cumplimiento del 92,5%. Cabe señalar que el curso se dio de baja en octubre de 2021 y fue sustituido por el curso sobre prevención de la explotación y el abuso sexuales antes mencionado.

- El curso de las Naciones Unidas sobre prevención del acoso, el acoso sexual y el abuso de autoridad en el lugar de trabajo, titulado «Prevention of harassment, sexual harassment and abuse of authority»: tasa de cumplimiento del 90%. Cabe señalar que el curso se dio de baja en enero de 2021 y que, desde marzo de 2022, se imparte un nuevo curso titulado «Unidos por el respeto: prevención del acoso sexual y otras conductas indebidas» («United to Respect: preventing sexual harassment and other prohibited conduct»).
 - El curso de formación de las Naciones Unidas en materia de concienciación sobre la seguridad, BSAFE (realizado hasta la fecha por más de 12 260 miembros del personal).
 - El curso de formación sobre fundamentos de la ciberseguridad y prevención de la suplantación de identidad: tasa de cumplimiento del 89%.
 - El curso de actualización de los conocimientos sobre ciberseguridad: tasa de cumplimiento del 84%.
33. Entre las futuras iniciativas de formación obligatoria figuran el curso obligatorio de la OMS titulado «Unidos por el respeto» (que se impartirá en el primer trimestre de 2022) y la capacitación obligatoria para el empoderamiento ético de la OMS (que se impartirá en el cuarto trimestre de 2022).
34. En el bienio 2020-2021, 3225 funcionarios participaron en cursos de alemán, árabe, chino, español, francés, inglés, portugués y ruso. El 40% de los participantes estaban radicados en la sede de la OMS, el 23% en la Región de África, el 13% en la Región de Asia Sudoriental, el 12% en la Región del Mediterráneo Oriental y el 6% en la Región de Europa y la Región del Pacífico Occidental, respectivamente. Se ha ampliado el catálogo de cursos de idiomas y se han incorporado nuevos temas y formatos de enseñanza. Aproximadamente 300 funcionarios han participado en cursos intensivos y 135 han participado en cursos especiales de capacitación centrados en competencias interpersonales relacionadas con la comunicación. Mediante el Programa Mundial de Idiomas, 236 candidatos realizaron exámenes de competencia lingüística en 2020 y 2021, lo que representa un aumento del 27% en el número de candidatos en comparación con el bienio anterior.
35. Debido a la situación provocada por la COVID-19, desde 2020, el programa de orientación inicial de la Sede se ha impartido en línea. En esas circunstancias, fue necesario adaptar el programa a un entorno virtual y reducir la duración de las sesiones. Ello también ofreció oportunidades: en el bienio 2020-2021, no hubo restricciones en lo que respecta a la capacidad y se invitó a un promedio de 75 participantes a que participaran en cada una de las sesiones, mientras que en años anteriores únicamente se había invitado a entre 20 y 30 funcionarios a los programas de orientación inicial presenciales. Además, como las sesiones se graban, los participantes pueden verlas en diferido si no pueden asistir a ellas cuando se retrasmiten en directo.
36. En diciembre de 2021 se contrató una empresa de consultoría para implantar un proceso de evaluación de 360 grados a modo de ejercicio de perfeccionamiento del personal de ámbito mundial, con el fin de ofrecer a los funcionarios la oportunidad de aprovechar sus puntos fuertes y desarrollar todo su potencial. El ejercicio, que forma parte del proceso de transformación de la OMS, tiene como objetivo mejorar la eficacia, la transparencia y el desempeño institucionales. Cabe esperar que el proceso sirva para crear una cultura basada en la confianza y la evaluación en toda la Organización, que fortalezca el desempeño y la rendición de cuentas a todos los niveles, y que proporcione al personal información valiosa para mejorar su aprendizaje y desarrollo. El proceso se pondrá en marcha a finales del primer trimestre de 2022 de forma escalonada y el primer grupo de funcionarios estará representado por todos los directores de la Sede y un equipo de hasta siete personas de cada departamento. En el ejercicio se utilizarán instrumentos de comunicación y se celebrarán sesiones informativas con todo el personal antes

de poner en marcha el proceso de evaluación de 360 grados. Una vez recibida la evaluación, se facilitará a cada miembro del personal un informe y se celebrará una sesión informativa individual con un consultor externo sobre los resultados contenidos en el informe.

Mentoría

37. 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. El número de mentores disponibles actualmente es de 177, y en el programa ha participado personal de todas las categorías y todas las regiones de la OMS. La capacitación y las sesiones informativas dirigidas a mentores para apoyarles a celebrar conversaciones en confianza en materia de carrera profesional con sus discípulos han seguido facilitando los debates sobre el desarrollo profesional.

38. Desde enero de 2021, 42 funcionarios han establecido relaciones de mentoría. Muchos de los participantes en esas relaciones de mentoría han recibido capacitación y orientación mediante talleres en línea ofrecidos por el equipo de gestión y promoción profesional. En 2021 también se llevaron 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, los mentores y discípulos de la OMS se integraron por primera vez en el programa de mentoría para mujeres del Centro Internacional de Formación, 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.

39. 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. Un total de 115 mentores (incluido el personal de otras regiones) y 249 miembros del personal a los que han guiado han recibido formación y se han emparejado de acuerdo con los valores individuales y profesionales que ellos mismos indicaron. 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 de África. 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

40. Se ha establecido un marco de alto nivel para el aprovechamiento de las posibilidades de avance profesional 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 y 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 (3585) de todas las oficinas principales respondieron a la encuesta, y en julio de 2021 se dio a conocer un informe sobre sus principales resultados al Director General, al personal directivo superior y a todo el personal de la Organización. En octubre de 2021 se empezaron a realizar entrevistas con los directores de la corriente operacional, que se verán 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 ese ámbito, a lo largo de 2021 se enviaron cinco boletines de noticias por internet sobre trayectorias y desarrollo profesionales a todo el personal.

41. En 2021 se siguieron ofreciendo de forma virtual actividades de aprovechamiento de las posibilidades de promoción profesional, 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 relacionados con el desarrollo profesional 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. El programa recibió un premio a la innovación en materia de participación del personal en la mesa redonda sobre desarrollo profesional celebrada en Milán en diciembre de 2021. En 2022 se crearán nuevos grupos.

42. En 2021 se ofrecieron cinco clases magistrales interactivas en línea que contaron con la participación de ponentes de renombre internacional, lo que permitió que más de 2000 funcionarios de todo el mundo participaran de forma activa y se expusieran temas relacionados con el fomento de una cultura basada en el respeto en el lugar de trabajo, el liderazgo, la comunicación y la capacidad para gestionar el cambio.

43. Se ha seleccionado una plataforma de gestión de talentos, que 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

44. El número de funcionarios de la categoría profesional y de categorías superiores con puestos de larga duración que se trasladaron de un lugar de destino a otro en el periodo comprendido entre enero y diciembre de 2021 asciende a 225, lo que supera el total de 162 del periodo comprendido entre enero y diciembre de 2020 (véanse los datos sobre el personal, cuadros 14 y 15). Hasta el momento se ha producido una disminución en el porcentaje de traslados de una oficina principal a otra: 38% en 2021 frente a 47% en 2020.

45. 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. Se realizaron inversiones adicionales para mejorar el panel de información de recursos humanos sobre movilidad, que proporciona información actualizada sobre los miembros del personal y su movilidad.

46. En octubre de 2020 se puso en marcha un ejercicio de simulación para validar la exactitud de los datos actualmente disponibles sobre los funcionarios y los puestos y para poner a prueba la aplicación de los principales elementos de la política y los mecanismos de gobernanza propuestos. 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. El Subcomité de Aplazamientos se reunió en el segundo trimestre de 2021 para remitir las solicitudes de aplazamiento simuladas y presentó sus recomendaciones a la Junta Consultiva sobre Movilidad. La Junta Consultiva sobre Movilidad se reunió en el cuarto trimestre de 2021 para hacer recomendaciones sobre colocaciones simuladas y formular observaciones sobre el ejercicio de simulación. Se realizaron un total de 65 colocaciones simuladas atendiendo al principio de lograr la mejor adecuación para la Organización y para los funcionarios afectados. Los funcionarios que participaron en el ejercicio de simulación han aportado una gran cantidad de información que se incluirá en el informe final y se utilizará para elaborar el plan de aplicación. El ejercicio de simulación concluyó en diciembre de 2021 y en 2022 se informará sobre las enseñanzas extraídas y las recomendaciones derivadas de ese ejercicio.

ENTORNO DE TRABAJO PROPICIO

Diversidad, equidad e inclusión

47. 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 a fin de que asesoren a la OMS en esa esfera y ayuden a encauzar la Iniciativa Escuchar, Aprender y Actuar Juntos. La estrategia y el plan de acción han sido objeto de un examen adicional con miras a 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; las actualizaciones subsiguientes se basarán en los resultados de la Iniciativa Escuchar, Aprender y Actuar Juntos.

Prevención de las conductas abusivas, incluido el acoso sexual

48. En marzo de 2021 se adoptó la política de la OMS de prevención y lucha contra las conductas abusivas para hacer frente al acoso, el acoso sexual, la discriminación y el abuso de autoridad (denominadas colectivamente «conductas abusivas»). La política, que se aplica a los funcionarios, al personal que no es de plantilla y a otras personas que trabajan en la OMS, 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. Desde que se adoptó la política, se ha puesto en marcha un plan de aplicación que incluye la elaboración de una sólida campaña de comunicación y la difusión de nuevos materiales y recursos de comunicación que recuerden periódicamente a los miembros del personal sus obligaciones a la hora de prevenir y combatir las conductas abusivas. Existe un código de conducta para los participantes externos en los eventos de la OMS que establece sus obligaciones con respecto a las conductas abusivas y las consecuencias de incurrir en ellas. Se prepararon nuevas sesiones de formación, tanto optativas como obligatorias, adaptadas a las necesidades de los diferentes destinatarios, que se están impartiendo en los tres niveles de la

Organización. Se está prestando especial atención a la verificación de la información sobre antecedentes utilizando, entre otros instrumentos, Clear Check, una base de datos electrónica que abarca todo el sistema de las Naciones Unidas y permite hacer un examen de los candidatos e intercambiar información sobre personal antiguo contra el que se han sustanciado acusaciones de acoso sexual o de explotación y abuso sexuales. Además, se ha instaurado un sistema que garantiza la aplicación de las medidas de prevención enmarcadas en esta política en todas las oficinas. También se están adoptando medidas en coordinación con el departamento encargado de prevenir y combatir la conducta sexual indebida, con miras a crear capacidad institucional a fin de prevenir y combatir de forma eficaz el acoso sexual y la explotación y el abuso sexuales.

Sistema de justicia interna

49. 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. El proceso de examen se puso en marcha el 17 de enero de 2022 y concluirá el 17 de abril del mismo año. Además, la Dependencia Común de Inspección ha emprendido 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.

Modalidad de trabajo flexible

50. Guiado por el marco elaborado por el Grupo Especial de la OMS creado por el Director General para examinar las modalidades de trabajo flexible y aprobado por el Grupo Mundial de Políticas en mayo de 2021, el Departamento de Recursos Humanos y Gestión del Talento ha preparado un proyecto de política para adoptar un planteamiento integral con respecto a la aplicación de las modalidades de trabajo flexibles en todos los niveles de la Organización. Actualmente, la política se encuentra en la fase final del proceso oficial de consulta y aprobación y se espera que empiece a aplicarse en el tercer trimestre de 2022, a reserva de las mejoras que haya que introducir en el sistema y de que se consideren las particularidades de las oficinas principales. Se están preparando medidas de apoyo para la puesta en marcha.

Modalidades contractuales

51. 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 puedan seguir mejorando para apoyar las necesidades institucionales de la Organización; apoyar a los directivos contratantes en la elección de la solución que mejor se adapte a sus necesidades; y garantizar que el entorno de trabajo de la OMS sea estimulante y propicio, sin dejar de ser productivo y receptivo ante las necesidades del personal y las principales partes interesadas. Cabe esperar que el grupo especial concluya su trabajo y presente recomendaciones en 2022.

Centro de Operaciones Mundiales de Recursos Humanos

52. El Centro de Operaciones Mundiales de Recursos Humanos (Human Resources Global Operations) es parte integrante del Departamento de Recursos Humanos y Gestión del Talento, el cual comprende un centro de servicios de recursos humanos especializado que opera desde el Centro Mundial de Servicios de Kuala Lumpur. El centro desempeña una función importante en los esfuerzos de la Secretaría por modernizar y normalizar los servicios de recursos humanos de la OMS.

53. Además de los servicios habituales de procesamiento de transacciones prestados en 2021, el Centro de Operaciones Mundiales de Recursos Humanos siguió apoyando la adopción de todas las medidas de transición relacionadas con la pandemia de COVID-19. Se abordaron numerosas situaciones hipotéticas complejas para garantizar un buen funcionamiento en esas difíciles circunstancias.

54. Algunas de las mejoras y de los nuevos servicios introducidos en 2021 por el Centro de Operaciones Mundiales de Recursos Humanos 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 al servicio y garantizar así la seguridad de los datos y la separación de funciones; servicios de incorporación al servicio y establecimiento de escalones salariales para las operaciones de la Sede, con posibilidad de ampliación a otras oficinas principales; y una oficina de servicio específica para el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida, 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

55. 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.

56. Con el fin de lograr un entorno de trabajo saludable, el Departamento de Salud y Bienestar del Personal de la OMS ha contribuido a diversos programas e iniciativas, como la Red de Directores Médicos de las Naciones Unidas; el Foro sobre Salud y Seguridad Ocupacional de todo el sistema de las Naciones Unidas, presidido por la OMS; la revitalización y el cambio de imagen del Comité de Salud, Seguridad y Bienestar del Personal de la Organización; y el Grupo Especial sobre Salud Mental de la OMS, encargado de aplicar la Estrategia del Sistema de las Naciones Unidas sobre Salud Mental y Bienestar.

57. En 2021, el Grupo Especial sobre Salud Mental propuso una serie de actividades para apoyar y promover la salud mental en el lugar de trabajo y facilitó su realización. Se facilitó el apoyo individual, los seminarios web interactivos y la prestación de asistencia a los equipos sobre distintos temas. El Grupo Especial ha encargado la creación de una aplicación que proporcione al personal de la OMS recursos que favorezcan su bienestar, que se pondrá en marcha en 2022.

58. 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

colaborado con expertos técnicos, recursos humanos, responsables de la administración de los edificios y asociados en el ámbito de la comunicación para elaborar medidas y orientaciones en materia de seguridad y salud ocupacionales; y en todo momento ha ofrecido apoyo médico, psicológico y social al personal, en particular con relación al rastreo de contactos y la adopción de medidas complementarias destinadas a proteger y promover la salud de los empleados durante la pandemia de COVID-19. Durante la pandemia, el Departamento siguió prestando asistencia a otras emergencias de grado 3, en particular en el Afganistán, Etiopía (Tigré y el norte del país), Guinea y la República Democrática del Congo.

59. Además, como parte de la respuesta mundial a la COVID-19, el Departamento de Salud y Bienestar del Personal ha asumido una función importante en el Equipo de Tareas del Sistema de las Naciones Unidas sobre Evacuaciones Médicas (MEDEVAC) y ha establecido una unidad de coordinación médica para evacuación médica. El sistema MEDEVAC funciona 24 horas al día, siete días por semana y su objetivo es apoyar al personal de las Naciones Unidas y de ayuda humanitaria para que permanezcan y cumplan sus mandatos durante la pandemia. Desde mayo de 2020, la Unidad ha realizado 445 operaciones de evacuación médica en 70 países en las seis regiones de la OMS. El Grupo Especial ha extendido recientemente el mecanismo COVID 19/MEDEVAC hasta diciembre de 2022, previo examen trimestral.

60. El Departamento de Salud y Bienestar del Personal sigue prestando orientación y apoyo antes, durante y después del despliegue. A pesar de los progresos realizados, se necesitan recursos humanos y financieros adicionales para garantizar la prestación equitativa de asistencia al personal de la OMS en los tres niveles de la Organización.

INTERVENCIÓN DE LA ASAMBLEA DE LA SALUD

61. Se invita a la Asamblea de la Salud a que tome nota del informe y a que examine la propuesta relativa a la concesión de un subsidio de vivienda para el Director General, que se presenta en el anexo, y admita la correspondiente enmienda propuesta al proyecto de contrato del Director General, que figura en el documento A75/5, con relación a la cantidad de US\$ 7000 mensuales que se propone.

ANEXO

SUBSIDIO DE VIVIENDA PARA EL DIRECTOR GENERAL

ANTECEDENTES

1. El subsidio de vivienda es un elemento del paquete de remuneración que pueden percibir los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Se percibe además del sueldo neto más el ajuste por lugar de destino y la asignación para gastos de representación, y sustituye al subsidio de alquiler del que dispone todo el personal de contratación internacional. La forma y el importe son aprobados por los órganos de gobierno pertinentes.

SITUACIÓN DE LA OMS

2. En virtud de la resolución WHA15.4 (1962), el Consejo Ejecutivo, en su 31.^a reunión, examinó un informe sobre el subsidio de vivienda o alojamiento para el Director General¹ y adoptó la resolución EB31.R23 (1963), en la que decidió que este tema continuara siendo objeto de examen por el momento y en la que pidió al Director General que elaborara un informe cuando fuera posible formular recomendaciones más precisas. Hasta que se presentara ese informe, se optó por aplicar, en su lugar, las disposiciones generales relativas al subsidio de alquiler.

3. En esas disposiciones se establece que el nivel de alquiler máximo razonable (es decir, el alquiler máximo que se tiene en cuenta a efectos de calcular el importe del subsidio de alquiler individual) se incrementará en un 20% en el caso de los funcionarios con categoría de subdirector general y categorías superiores (Manual Electrónico III.3.14.240). Las cantidades mensuales reales pagaderas en virtud del plan de subsidio de alquiler dependen, además del salario, del número de miembros de la familia y el número de dormitorios autorizados en consecuencia.

4. En el pasado, ese plan no ha dado lugar al pago de ningún subsidio de alquiler que se haya abonado a ningún Director General, o bien solo de forma muy marginal. Hasta la fecha, el actual Director General no ha recibido ningún subsidio de alquiler.

SITUACIÓN EN OTRAS ORGANIZACIONES DE LAS NACIONES UNIDAS CON SEDE EN GINEBRA

5. En sus distintos lugares de destino, las organizaciones de las Naciones Unidas con sede en Ginebra recurren a diversos medios para sufragar el alquiler de vivienda de los jefes ejecutivos, entre ellos los siguientes: la provisión directa de alojamiento, los subsidios de alquiler conformes a las prestaciones del sistema común de las Naciones Unidas, los subsidios de vivienda independientes y el pago íntegro del alquiler, si bien algunas organizaciones no ofrecen ninguna ayuda. En la siguiente lista se mencionan los subsidios de vivienda concedidos a los jefes ejecutivos de otros organismos especializados:

- FAO: alquila directamente una vivienda adecuada y paga los gastos correspondientes.
- OIT: sufraga el 100% del alquiler mensual y los gastos fijos.
- UNESCO: proporciona un apartamento y cubre los gastos conexos.

¹ Documento EB31/32.

- UIT, OMPI, ONUDI, OMT: proporcionan un subsidio de vivienda.
- FIDA, UPU, OMM: proporcionan un subsidio de alquiler.
- OACI, FMI, OMI, Grupo Banco Mundial: no indican ningún subsidio de vivienda.

6. Los organismos especializados equiparables a la OMS, ya sea por su tamaño y complejidad o por su ubicación, conceden subsidios de vivienda o cubren directamente los gastos de vivienda de sus jefes ejecutivos, como se indica a continuación:

Organismo	Cuantía anual en la divisa original	Cuantía anual en US\$	Cuantía mensual en US\$
FAO	180 000 euros (máx.)	US\$ 200 160 (máx.)	US\$ 16 680 (máx.)
OIT	144 000 francos suizos (máx.)	US\$ 156 769 (máx.)	US\$ 13 064 (máx.)
OMPI	77 145 francos suizos	US\$ 83 986	US\$ 6999
UIT	400 francos suizos	US\$ 77 731	US\$ 6478

Nota: cifras basadas en las tasas de cambio a 1 de marzo de 2022.

7. Así pues, se propone conceder al Director General de la OMS un subsidio de vivienda por un importe de US\$ 7000 al mes, en consonancia con la práctica seguida por otros organismos especializados equiparables.

= = =