



# **Recursos humanos: informe anual**

## **Informe del Director General**

### **INTRODUCCIÓN**

1. Además de los datos sobre el personal de la OMS al 31 de diciembre de 2022, que la Organización publicó en su sitio web el 4 de abril de 2023,<sup>1</sup> en el presente informe anual se ofrece una actualización a fecha de diciembre de 2022 de las tendencias en esta esfera y en actividades conexas en relación con los tres pilares de la estrategia de recursos humanos de la OMS: 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, cuando procede. Además, el tema del Año del Personal de la OMS continuó en 2022, con un enfoque centrado en las actividades e iniciativas vinculadas a los objetivos de cambio de cultura institucional que supone la agenda de transformación de la OMS.

2. El presente informe incluye un anexo relativo a la propuesta de subsidio de vivienda para el Director General.

### **TENDENCIAS OBSERVADAS EN LA ESFERA DEL PERSONAL**

3. Al 31 de diciembre de 2022, el número total de funcionarios de la OMS<sup>2</sup> ascendía a 8983 (véase la figura 1 del presente informe y el cuadro 1 de los datos sobre el personal publicado en la web), un aumento del 3,4% con respecto a la cifra total al 31 de diciembre de 2021, que era de 8688 funcionarios. El porcentaje del total de funcionarios que trabaja en cada uno de los tres niveles de la Organización entre diciembre de 2021 y diciembre de 2022 varió de la siguiente forma: el porcentaje de funcionarios que trabaja en la Sede aumentó, pasando del 32,7% en diciembre de 2021 al 33,1% en diciembre de 2022; el porcentaje de personal empleado en las oficinas regionales disminuyó, pasando del 24,1% en diciembre de 2021 al 23,7% en diciembre de 2022; y, en las oficinas de país, el porcentaje se mantuvo en el 43,2% entre diciembre de 2021 y diciembre de 2022 (figura 2). La proporción de miembros del personal con contratos de larga duración (77,6%) se mantuvo entre diciembre de 2021 y diciembre de 2022. El porcentaje de contratos de larga duración respecto del total de funcionarios que trabajaban en las oficinas principales a diciembre de 2022 (y diciembre de 2021) era el siguiente: 72,9% (73,3%) en la Sede; 87,3% (85,1%) en la Región de África; 80,7% (79,2%) en la Región de Asia Sudoriental; 67,4%

---

<sup>1</sup> <https://www.who.int/publications/m/item/workforce-data> (consultado el 18 de abril de 2023).

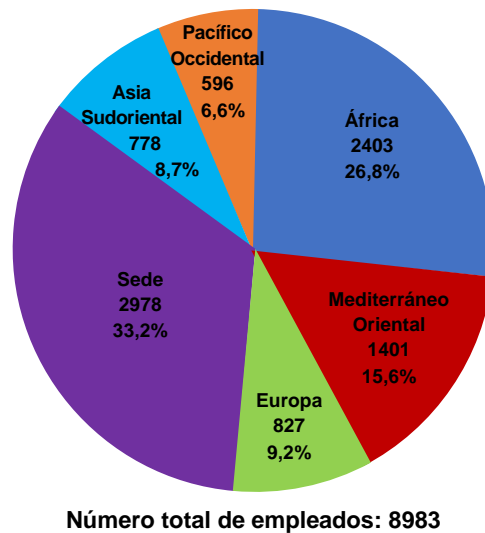
<sup>2</sup> Todas las cifras incluyen al personal de los programas especiales y los acuerdos de colaboración acogidos por la OMS, y excluyen al del Centro Internacional de Investigaciones sobre el Cáncer u otros organismos de las Naciones Unidas administrados por la OMS. No incluyen al personal que trabaja con la Organización Panamericana de la Salud (véase el siguiente enlace al informe sobre la gestión de los recursos humanos en la OPS: <https://www.paho.org/es/documentos/spba1710-gestion-recursos-humanos-oficina-sanitaria-panamericana> (consultado el 17 de abril de 2023)).

(76,6%) en la Región de Europa; 68% (66,1%) en la Región del Mediterráneo Oriental; 96,1% (95%) en la Región del Pacífico Occidental.

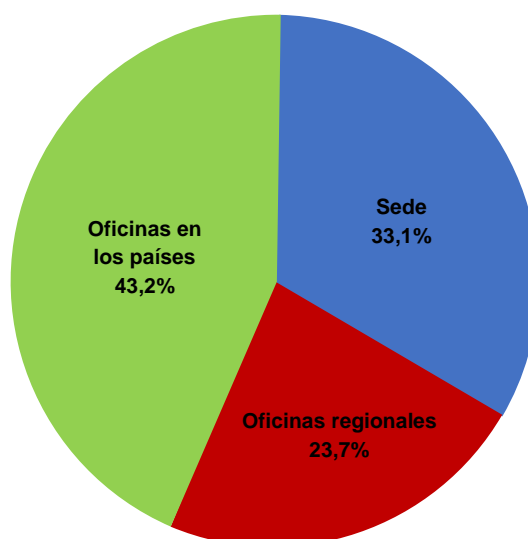
4. Los gastos de personal entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022 ascendieron a US\$ 1161 millones, lo que supone una disminución en términos porcentuales con respecto al gasto total de la Organización hasta situarse en el 31% de US\$ 3804 millones (entre enero y diciembre de 2021, ese porcentaje fue del 32%).

5. Por lo que se refiere a otros acuerdos contractuales, comparando el periodo de enero a diciembre de 2021 con el mismo periodo de 2022, el número de personas con acuerdos de consultoría y acuerdos para la realización de trabajos aumentó, pasando de 1407 a 2033 equivalentes de jornada completa en el caso de los consultores, y de 700 a 753 en el de los titulares de acuerdos para la realización de trabajos (véase el cuadro 20 de datos sobre el personal). Además, el número de personas contratadas con acuerdos de servicios especiales disminuyó, pasando de 5239 entre enero y diciembre de 2021 a 5113 entre enero y diciembre de 2022.

**Figura 1. Distribución del personal de la OMS al 31 de diciembre de 2022, por oficina principal**



**Figura 2. Distribución del personal de la OMS al 31 de diciembre de 2022, por nivel**



6. En vigor desde el 1 de marzo de 2023, la nueva Política de Paridad de Género de la OMS (2023-2026) sustituye a la Política de Igualdad de Género en la Dotación de Personal de la OMS, publicada en enero de 2017. Los principales cambios enunciados en la nueva política incluyen: el establecimiento de nuevas metas por nivel profesional; un enfoque interseccional para resaltar los factores relacionados con la diversidad; medidas provisionales que deben aplicar los directivos contratantes; la presentación periódica de informes sobre el pacto dirigidos al personal directivo superior a fin de fortalecer la rendición de cuentas; una mayor dependencia de los datos desglosados por género; la presentación de informes sobre nacionalidades y discapacidad, apoyándose en sistemas de recursos humanos en cada etapa del proceso de selección; y un plan de aplicación correspondiente para los próximos dos años. La presentación de informes con respecto a la nueva Política y Plan de Aplicación comenzará en 2023 con informes que incluyan datos.

7. Los cuadros con los datos sobre el personal que figuran en el presente informe se actualizaron en 2022 a fin de incorporar información adicional sobre el equilibrio de género en la Organización. En diciembre de 2022, la OMS había logrado la paridad de género en términos generales en lo que respecta a los contratos de más larga duración, con un 50,1% de mujeres y un 49,9% de hombres con tales contratos, y cabe señalar que la proporción de mujeres en la categoría de servicios generales supera el 50% mientras que, en las categorías correspondientes al personal nacional y al personal internacional del cuadro orgánico, este porcentaje es inferior al 50% (véanse los datos sobre el personal, cuadro 3a). Si se tienen en cuenta todos los tipos de contratos del personal, al 31 de diciembre de 2022, la Organización estaba a punto de alcanzar, de manera general, el equilibrio de género, con un 49,6% de mujeres y un 50,4% de hombres para todos los tipos de contratos.

8. Globalmente, de 2017 a 2022 mejoraron todos los indicadores relacionados con la consecución de la paridad de género. Sin embargo, es necesario realizar esfuerzos adicionales y prestar una atención específica para seguir avanzando y mantener estos logros. Se proporciona un desglose adicional por grado para todas las categorías de personal y todas las oficinas principales (véanse los datos sobre el personal, cuadro 3b).

9. Durante el mismo periodo, el número de mujeres de la categoría P4 y categorías superiores en toda la Organización disminuyó, pasando del 44,2% en diciembre de 2021 al 44,1% en diciembre de 2022, un porcentaje que está por debajo del objetivo del 45,5% fijado en la Política de Igualdad de

Género en la Dotación de Personal de la OMS, de 2017; con todo, en los cinco años transcurridos desde 2017, se ha producido un aumento de 3,1 puntos porcentuales.

10. Al 31 de diciembre de 2022, las mujeres constituían el 35,7% del personal de las categorías P6, D1 y D2, lo que supone un descenso con respecto al 36,4% registrado en diciembre de 2021, pero un incremento de 4,3 puntos porcentuales desde 2017 (véase la figura 3). También se ha producido un notable aumento en el porcentaje de mujeres de la categoría P5 desde 2017, que pasó del 40,3% en julio de 2017 al 46% en diciembre de 2022.

11. La Secretaría continúa adoptando medidas encaminadas a aumentar el número de mujeres calificadas en la lista de jefes de oficinas en los países. Si bien la tendencia general de los últimos cinco años es positiva, al 31 de diciembre de 2022, las mujeres ocupaban el 36,3% de los puestos de jefe de dichas oficinas, lo que supone un descenso con respecto a diciembre de 2021 (38,2%). Esta cifra, sin embargo, sigue siendo superior a la de 2017, que era del 35%.

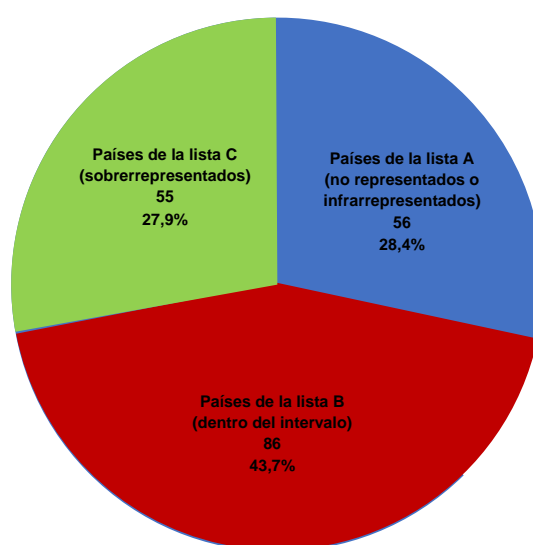
12. Durante el proceso de selección que se llevó a cabo en 2022 se pudo constatar el esfuerzo adicional que se está realizando para aumentar el número de candidatas que entran en la lista de jefes de las oficinas de los países, esfuerzo que ha tenido continuidad en 2023. En 2022, las mujeres representaron, respectivamente, el 33% de los candidatos invitados a la entrevista por vídeo como parte del proceso de selección y el 35% de los que pasaron a la etapa del centro de evaluación. En general, aunque las mujeres representaron, en 2022, el 25% de las personas que se postularon para entrar en la lista, el 46% de todos los candidatos que completaron con éxito el proceso del centro de evaluación y cuyo nombre se incluyó en la lista eran mujeres. Está en marcha el llamado a presentación de propuestas para la selección de un nuevo asociado que se encargará de diseñar y establecer los centros de evaluación para los Representantes de la OMS. Una vez que se haya seleccionado al nuevo proveedor de servicios, se anunciará la convocatoria para la presentación de candidaturas para la Lista Mundial de Representantes de la OMS, y está previsto establecer los centros de evaluación al final de 2023.

**Figura 3. Paridad de género: tendencias observadas entre julio de 2017 y diciembre de 2022**

Indicador	Julio de 2017	Dic. de 2017	Julio de 2018	Dic. de 2018	Julio de 2019	Dic. de 2019	Julio de 2020	Dic. de 2020	Julio de 2021	Dic. de 2021	Julio de 2022	Dic. de 2022	Variación entre julio de 2017 y diciembre de 2022
Porcentaje de mujeres de la categoría profesional y 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%	47%	46,8%	Aumento de 3,1 puntos porcentuales desde julio de 2017
Porcentaje de mujeres de la categoría P4 o categorías superiores	41,1%	41,9%	42,5%	43,4%	43,5%	43,5%	43,8%	43,5%	43,7%	44,2%	44,5%	44,1%	Aumento de 3 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%	36,3%	36,3%	Aumento de 1,3 puntos porcentuales desde julio de 2017
Porcentaje de mujeres de 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%	36,1%	35,7%	Aumento de 4,3 puntos porcentuales desde julio de 2017

13. Al 31 de diciembre de 2022, el 28,4% de los Estados Miembros (esto es, 56 de los 197 Estados Miembros)<sup>1</sup> no estaban representados o estaban infrarrepresentados (véanse la figura 4 del presente informe y el cuadro 4 de los datos sobre el personal). Este porcentaje supone una mejora en comparación con diciembre de 2021, cuando el 29,9% de los Estados Miembros (esto es, 59 de los 197 Estados Miembros) no estaban representados o estaban infrarrepresentados. En lo que respecta a los cambios en la composición, durante este periodo seis Estados Miembros pasaron a estar dentro del intervalo de representación deseable o salieron de dicho intervalo. En futuros informes se incluirán cálculos actualizados sobre los rangos de representación geográfica.

**Figura 4. Distribución de los Estados Miembros de la OMS al 31 de diciembre de 2022, por representación geográfica**



<sup>1</sup> Se incluyen los tres Miembros Asociados.

**Figura 5. Representación geográfica: tendencias observadas entre julio de 2017 y diciembre de 2022**

Indicador	Julio de 2017	Dic. de 2017	Julio de 2018	Dic. de 2018	Julio de 2019	Dic. de 2019	Julio de 2020	Dic. de 2020	Julio de 2021	Dic. de 2021	Julio de 2022	Dic. de 2022	Variación entre julio de 2017 y diciembre de 2022
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%	29,9%	28,9%	28,4%	Descenso de 3,7 puntos porcentuales desde julio de 2017
Porcentaje de funcionarios de la categoría profesional y 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%	44,4%	45,4%	Aumento de 2,4 puntos porcentuales desde julio de 2017
Porcentaje de funcionarios de la categoría profesional y 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%	45,5%	46%	Aumento de 5,2 puntos porcentuales desde julio de 2017
Porcentaje de funcionarios de las categorías D1 y D2 en la Organización en su conjunto procedentes de países en desarrollo	32,2%	31,7%	30,8%	33,5%	33,8%	34,6%	35,9%	37,3%	38%	39,1%	38,8%	39,6%	Aumento de 7,4 puntos porcentuales desde julio de 2017
Porcentaje de funcionarios de las categorías D1 y D2 en la Sede procedentes de países en desarrollo	12,5%	10,9%	13,8%	16,4%	15,9%	15,6%	19,1%	21,1%	18,7%	18,7%	18,1%	17,6%	Aumento de 5,1 puntos porcentuales desde julio de 2017

14. La proporción de funcionarios de la categoría profesional y categorías superiores, en particular de las categorías D1 y D2, procedentes de países en desarrollo ha aumentado desde julio de 2017. En concreto, entre diciembre de 2021 y diciembre de 2022 el porcentaje de funcionarios de la categoría profesional y categorías superiores procedentes de países en desarrollo con contratos de larga duración pasó del 44,9% al 46% (véase la figura 5). En el conjunto de la Organización, el porcentaje de funcionarios de las categorías D1 y D2 procedentes de países en desarrollo aumentó ligeramente entre diciembre de 2021 y diciembre de 2022. En la Sede, el porcentaje de funcionarios de las categorías D1 y D2 procedentes de países en desarrollo disminuyó ligeramente entre diciembre de 2021 y diciembre de 2022, aunque en general ha aumentado considerablemente desde julio de 2017. En futuros informes se sustituirá el criterio de los países en desarrollo por el de los países de ingreso bajo y mediano.

15. Los datos de la plantilla de recursos humanos que figuran en el cuadro 11a reflejan las tendencias observadas en las candidaturas presentadas por mujeres a lo largo del tiempo, mientras el cuadro 11b muestra las tendencias en la representación geográfica de los candidatos en cada categoría. Esos cuadros indican que, en los últimos cuatro años, ha habido un incremento general en términos absolutos, aunque no porcentuales, en el número de candidatas, y que apenas han aumentado las candidaturas de nacionales procedentes de países no representados o infrarrepresentados (teniendo en cuenta que la propia clasificación de los países también cambia con el paso del tiempo). Si bien se han hecho importantes esfuerzos en toda la Organización para reducir las diferencias entre hombres y mujeres, es necesario realizar inversiones adicionales en las actividades de búsqueda de talento y las campañas de información, haciendo especial hincapié en la mejora de la representación geográfica. Las enseñanzas extraídas el año pasado gracias a programas específicos, como el Programa para Jóvenes Profesionales y la Lista Mundial de Representantes de la OMS, se aplicarán a actividades de contratación más amplias.

16. El número de funcionarios que forman parte del personal directivo superior (es decir, funcionarios de la categoría P6 o categorías superiores) con contratos de más larga duración y nombramientos temporales pasó de 275 en julio de 2017 a 290 en diciembre de 2022 (+5%) (véase la figura 6), en consonancia con la dirección estratégica de la transformación de la OMS.

**Figura 6. Comparación entre el número de funcionarios que integran el personal directivo superior entre julio de 2017 y diciembre de 2022, por oficina principal**

Oficina principal	P6/D1			D2			Sin clasificar			Total		
	Jul-17	Dic-22	2022 vs 2017	Jul-17	Dic-22	2022 vs 2017	Jul-17	Dic-22	2022 vs 2017	Jul-17	Dic-22	2022 vs 2017
África	41	35	-15%	1	5	400%	1	1	0%	43	41	-5%
Asia Sudoriental	23	21	-9%	2	3	50%	1	1	0%	26	25	-4%
Europa	25	29	16%	1	1	0%	1	1	0%	27	31	15%
Mediterráneo Oriental	28	27	-4%	4	12	200%	1	1	0%	33	40	21%
Pacífico Occidental	16	17	6	2	2	0%	1	1	0%	19	20	5%
Sede	86	80	-7%	29	43	48%	12	10	-17%	127	133	5%
<b>Total</b>	<b>219</b>	<b>209</b>	<b>-5%</b>	<b>39</b>	<b>66</b>	<b>69%</b>	<b>17</b>	<b>15</b>	<b>-12%</b>	<b>275</b>	<b>290</b>	<b>5%</b>

## ATRAER A PROFESIONALES COMPETENTES

### Búsqueda de talentos y campañas de información

17. Se siguen llevando a cabo campañas de información, en colaboración con los Estados Miembros, a fin de mejorar la representación geográfica y la paridad de género. Se están concertando acuerdos con proveedores de servicios externos para efectuar campañas específicas de información y contratación, 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 a la mejora de la representación geográfica. También se realizan actividades de asesoramiento profesional, mentoría y programas de liderazgo específicamente orientadas a la creación de capacidad de las funcionarias de niveles inferiores y a prepararlas para puestos directivos de mayor nivel.

18. El personal técnico de la OMS y el equipo de recursos humanos siguen dando amplia publicidad a las vacantes en el seno de la Organización, entre otros medios a través de los canales y las plataformas de medios sociales, así como del envío periódico de información actualizada a las misiones de las Naciones Unidas en Ginebra y a las redes técnicas. Al término de estas actividades se lleva a cabo una evaluación para centrarse en aquellas que producen mejores resultados.

19. Tal y como se informó en la 75.<sup>a</sup> Asamblea Mundial de la Salud, en 2022,<sup>1</sup> en el segundo semestre de 2021 la OMS puso en marcha el Programa para Jóvenes Profesionales, dirigido a candidatas de países menos adelantados. Los 14 candidatos seleccionados de 14 países menos adelantados se incorporaron a principios de noviembre de 2022 y comenzaron a desempeñar sus respectivas funciones, y el programa se inauguró oficialmente en febrero de 2023. Se están aplicando al primer grupo de participantes los aspectos de desarrollo del programa, y se están documentando las enseñanzas extraídas del proceso de selección de este primer grupo. Está en marcha la planificación para acoger al segundo grupo.

<sup>1</sup> Véase el documento A75/31.

## **Contratación y selección**

20. En el marco de la agenda de transformación de la OMS, se estableció la meta de completar los procesos de contratación en el plazo de 112 días naturales (u 80 días laborables), principalmente mediante la mejora de los servicios de selección de candidatos.

21. El tiempo medio de contratación a nivel mundial en 2019 y 2020 fue de 187 días naturales (con un margen de variación de 17 a 963 días en 2019, y de 25 a 627 días en 2020). En 2021, el tiempo medio de contratación a escala mundial se redujo a 141 días, con una horquilla de 29 a 376 días. Si bien se observaron mejoras continuas en los datos de contratación correspondientes a la primera mitad de 2022, los datos para todo el año civil muestran un tiempo medio de contratación de 163 días, con un margen de variación de nueve a 405 días. Aunque este indicador mejoró en 2022 con respecto a 2019 y 2020, se requieren esfuerzos específicos para mantener los logros alcanzados.

22. Los principales problemas que afectan al tiempo de contratación son la selección de los candidatos, la disponibilidad de miembros para los paneles y la rapidez con la que se toma la decisión final. Actualmente se está trabajando en un nuevo panel de información para mejorar los análisis y los informes sobre los datos de contratación. Están en marcha dos nuevos llamados a presentación de propuestas, a saber, para la prestación de servicios de selección y para el desarrollo de nuevas herramientas para la evaluación de candidatos, y los proveedores de servicios se seleccionarán en 2023.

23. La herramienta Stellis que se utiliza para facilitar los procesos de contratación y selección presenta una serie de problemas, en particular debido a las distintas maneras que tienen las principales oficinas de utilizarla para llevar a cabo las contrataciones en el sistema. Los problemas encontrados y las enseñanzas extraídas se están aprovechando para orientar el desarrollo del nuevo sistema de planificación de los recursos institucionales que sustituirá a Stellis cuando se adopte, garantizando que la OMS aplicará un enfoque coherente y armonizado en los procesos de contratación en toda la Organización, con independencia del tipo de contrato de que se trate, y que incluirá asimismo mejoras en las capacidades de presentación de informes y de evaluación del desempeño en dichos procesos.

24. En 2022 continuaron los procesos de selección para cubrir los puestos del equipo dedicado a la captación y contratación en todo el mundo, creado a mediados de 2021, con una segunda convocatoria de Voluntarios de las Naciones Unidas de contratación internacional que se incorporaron en el segundo semestre del año.

## **PROGRAMA MUNDIAL DE PASANTÍAS**

25. El Programa Mundial de Pasantías, que se suspendió en julio de 2020 a causa de la pandemia de COVID-19, se reanudó en octubre de 2022. Desde entonces, se han determinado 54 oportunidades de pasantías, que se desglosan por oficina principal y/o división en la Sede en el gráfico de barras que figura a continuación.





26. En el primer trimestre de 2023, se seleccionó a 16 pasantes, de los cuales más del 81% eran mujeres y más del 87% procedían de países de ingreso bajo y mediano. La Secretaría continúa examinando las tendencias y los avances realizados para lograr lo dispuesto en la resolución WHA71.13 (2018), a saber, que al menos el 50% de los pasantes aceptados procedan de países de ingreso bajo y mediano, y para implementar las tres reformas clave a fin de lograr unas pasantías accesibles.

27. Se presentó al Consejo Ejecutivo, en su 152.<sup>a</sup> reunión,<sup>1</sup> un documento independiente sobre el Programa Mundial de Pasantías, al que se hace referencia en el informe consolidado a la 76.<sup>a</sup> Asamblea Mundial de la Salud.<sup>2</sup> La Secretaría también presenta una solicitud a la Asamblea de la Salud, por medio de un informe independiente,<sup>3</sup> con miras a actualizar la fecha objetivo para lograr que el 50% de los pasantes provengan de países de ingreso bajo y mediano.

## RETENER A LOS PROFESIONALES COMPETENTES

### Gestión del desempeño

28. De mayo de 2022 a enero de 2023, un contratista externo llevó a cabo una evaluación de la gestión del desempeño de la OMS. En ella se formularon recomendaciones para la mejora de las políticas, el sistema y los procesos conexos, sobre la base de las mejores prácticas del sector y las especificidades de la OMS. En la evaluación se tuvieron en cuenta las oportunidades que brinda la introducción del nuevo Sistema de Gestión Institucional para sacar partido de la funcionalidad de gestión del desempeño que incluye el nuevo sistema y lograr la optimización de los procesos institucionales, así como para abordar los retos específicos que ha planteado el teletrabajo a gran escala en lo que se refiere a la gestión del desempeño. El alcance de la evaluación incluyó la manera como, actualmente, se organiza y administra la función de gestión del desempeño en los tres niveles de la Organización: las políticas vigentes, incluido el marco de desarrollo de la gestión del desempeño, la gestión del desempeño insatisfactorio y el reconocimiento de la excelencia; los procesos relativos a todo el personal de la OMS (funcionarios y personal que no tiene esa condición), incluidas las emergencias; la herramienta existente (eWork), la nueva herramienta (BMS) y sus respectivas funcionalidades.

<sup>1</sup> Documento EB152/51.

<sup>2</sup> Documento A76/7.

<sup>3</sup> Véase el documento A76/28.

29. Se llevó a cabo una encuesta global para conocer la opinión de los trabajadores de los tres niveles de la Organización acerca de los problemas que encuentran en la gestión del desempeño y sus propuestas de mejora. Se organizaron grupos de discusión y entrevistas con las principales partes interesadas para debatir los puntos débiles del actual sistema y enfoque de gestión del desempeño y las posibles soluciones. También se celebró una mesa redonda para recopilar las aportaciones y las prácticas óptimas entre los organismos de las Naciones Unidas.

30. Las principales recomendaciones incluyen aclarar las funciones y responsabilidades en el proceso de gestión del desempeño y articular las responsabilidades de una manera más clara; introducir un sistema de calibración, incluido un proceso de evaluación de 360 grados de la gestión del desempeño y mejoras en la gestión de consecuencias; invertir en un cambio de cultura y en promover un marco mental relacionado con la cuestión de la gestión del desempeño; definir unas funciones claras para los expertos en materia de gestión del desempeño de los recursos humanos y mejorar sus capacidades; impartir capacitación complementaria a los supervisores, y concebir e implementar una campaña de comunicación interna.

31. El proyecto del Sistema de Gestión Institucional incluye un módulo sobre gestión del desempeño y se están llevando a cabo sesiones de trabajo con el nuevo proveedor de servicios. Este módulo sustituirá a la herramienta actual (eWork) y su diseño se basa en la evaluación ya mencionada.

32. La Oficina Regional para África ha introducido un sistema de retroinformación sobre el desempeño de los equipos a fin de recopilar y analizar las opiniones de las partes interesadas sobre el desempeño de los equipos en seis esferas: los valores de la OMS; la eficacia del equipo; la calidad de los entregables; el rigor en el control de los costos y la gestión de estos; la colaboración y la integración, y la agilidad y la gestión del cambio. Los datos recopilados se utilizan para mejorar las relaciones con los asociados técnicos, los Estados Miembros y los colegas de la OMS. El sistema de retroinformación sobre el desempeño de los equipos ha sido utilizado por 12 unidades, dos grupos temáticos de la Oficina Regional y cuatro oficinas de la OMS en los países en sus esfuerzos por consolidar el cambio.

### **Aprendizaje y desarrollo del personal**

33. En las oficinas principales se sigue aplicando el programa «Vías hacia el liderazgo», dirigido por la Oficina Regional para África; en 2022, 20 participantes de la Oficina Regional para Europa y 27 mujeres de países francófonos se beneficiaron del programa. En septiembre de 2022 inició su participación en él un grupo de 25 participantes procedentes de la Oficina Regional para África y la Oficina Regional para Europa. La Oficina Regional para África completó la segunda ronda de la evaluación de 360 grados de 52 participantes en el Programa de Liderazgo (47 Representantes de la OMS y cinco Oficiales de Operaciones), cuyo objetivo es sensibilizarlos más acerca de su desarrollo personal. El proceso de evaluación de 360 grados utilizado en este programa sirvió de base para llevar a cabo el mismo ejercicio en la Sede en 2022, como se describe a continuación.

34. En el bienio 2020-2021, la OMS aportó los fondos necesarios para que más de 200 funcionarios de diferentes niveles en todo el mundo participaran en cursos especializados en materia de liderazgo y gestión organizados por la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas. Se ofrecieron cursos sobre otros temas administrativos, como técnicas eficaces de redacción, facilitación de eventos virtuales, competencias esenciales del instructor y gestión del conocimiento, a un total de 88 miembros del personal en funciones de apoyo.

35. La fructífera colaboración de la OMS con la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas continúa en el bienio 2022-2023, y 245 funcionarios de la OMS se inscribieron en sus cursos que se iniciaron en 2022, en particular:

- 39 directivos de categoría P5 y categorías superiores en el Programa para Responsables de la Gestión Ejecutiva de las Naciones Unidas;
- 34 funcionarias de la categoría P4/P5 en el curso sobre liderazgo, mujeres y las Naciones Unidas;
- 27 funcionarios de las categorías P2 y P3 en el plan de estudios electrónico «Nuevos Dirigentes de las Naciones Unidas»;
- 24 funcionarios de categoría G5 y categorías superiores en el curso sobre aptitudes de liderazgo para funciones de apoyo y administrativas;
- 31 auxiliares administrativos en el curso sobre competencias para auxiliares administrativos.

36. Se están implementando las 23 iniciativas mundiales de aprendizaje y las 35 iniciativas regionales de aprendizaje aprobadas por el Comité Mundial de Aprendizaje y Desarrollo Profesional para el bienio 2022-2023. Las iniciativas mundiales incluyen cursos del Chartered Institute of Personnel and Development para profesionales de los recursos humanos; cursos de dirección de proyectos; acceso a más de 5000 cursillos impartidos a través de la plataforma de aprendizaje LinkedIn Learning; cursos sobre los mecanismos mundiales de adquisición; cursos sobre gestión del desempeño; acompañamiento experto para gestores, y cursos de inclusión y sensibilización en materia de discapacidad. Las iniciativas regionales abarcaron esferas como el fomento de la capacidad de los representantes de la OMS; la movilización de recursos y la participación de donantes; la planificación estratégica de los países, y la gestión de conflictos. Además, la OMS se ha suscrito a la plataforma Blue Line de la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas, que, por distintas vías, permite a todo el personal de la OMS acceder de manera gratuita a más de 40 cursos de liderazgo y gestión.

37. Por lo que respecta a la formación obligatoria que se exige actualmente en la OMS, a continuación, se indica la tasa de cumplimiento por curso. La OMS efectúa un seguimiento mediante recordatorios periódicos para que se complete la formación obligatoria y aumenten las tasas de cumplimiento. Se han propuesto nuevas revisiones de la política de formación obligatoria a fin de vincular el cumplimiento a los resultados generales de la evaluación del desempeño.

- **Formación en materia de prevención de la explotación y el abuso sexuales:** asignada a todos los miembros del personal de la OMS a fecha de noviembre de 2021. Tasa de finalización actual: 93%.
- **Unidos por el respeto: prevención del acoso sexual y otras conductas prohibidas (versión general y versión para el personal directivo):** formación asignada a todos los miembros del personal de la OMS a partir de marzo de 2022; versión general (para el personal sin funciones de supervisión); versión para el personal directivo (personal con funciones de supervisión).

Tasa de cumplimiento actual: 92% en la versión general, 91% en la versión para el personal directivo.

- **Curso de formación de las Naciones Unidas en materia de concienciación sobre la seguridad, BSAFE:** asignado y efectivo a partir de octubre/noviembre de 2022. Tasa de cumplimiento actual: 92%.
- **Curso de formación sobre fundamentos de la ciberseguridad y prevención de la suplantación de identidad:** tasa de cumplimiento del 91%.
- **Curso de actualización de los conocimientos sobre ciberseguridad:** tasa de cumplimiento del 93,5%.

38. Entre las futuras iniciativas de formación obligatoria figura la capacitación obligatoria para el empoderamiento ético de la OMS (que se publicará en abril de 2023) y las actualizaciones de la capacitación sobre prevención de la explotación y el abuso sexuales y de la capacitación «Unidos por el respeto», a fin de hacerse eco de la nueva política de la OMS de prevención y lucha contra las conductas sexuales indebidas.

39. En 2022, 2141 funcionarios habían participado en cursos de alemán, árabe, chino, español, francés, inglés, portugués y ruso. El 29% de los participantes estaban radicados en la Región de África; el 11% en la Región de Asia Sudoriental; el 7% en la Región de Europa; el 13% en la Región del Mediterráneo Oriental; el 6% en la Región del Pacífico Occidental, y el 34% en la Sede. Se ha ampliado el catálogo de cursos de idiomas para incorporar nuevos temas y formatos de enseñanza. Alrededor de 606 funcionarios han sido seleccionados para participar en cursos especiales de capacitación centrados en competencias interpersonales relacionadas con la comunicación oral y escrita. El Programa Mundial de Idiomas dio apoyo financiero en 2022 a 136 candidatos para que realizaran los exámenes de competencia lingüística de las Naciones Unidas.

40. Siguiendo la tendencia del bienio 2020-2021, el interés por los idiomas árabe, chino y ruso va en aumento: en 2022, el número de inscripciones en cursos de estos idiomas se incrementó en más de un 50% con respecto al bienio anterior (169 participantes en 2020, 178 en 2021 y 272 en 2022).

41. En 2022, se invitó a unos 580 miembros del personal a participar en el programa de orientación inicial en línea de la Sede. Una vez adaptado el programa a un entorno virtual, no hay límite para el número de invitaciones, y los participantes pueden acceder fácilmente a las sesiones grabadas si no pueden participar en directo. Para garantizar que todos los funcionarios recién contratados que vayan a ocupar un puesto en cualquier destino de la OMS reciban la misma información sobre el funcionamiento de la Organización, se está diseñando y desarrollando, en colaboración con la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas, un programa mundial de orientación inicial en un itinerario modular de aprendizaje electrónico que se aplicará en todo el mundo como complemento de los programas de orientación inicial que existen en cada una de las oficinas principales.

42. La Academia de la OMS desempeñará un papel clave en la creación de capacidad del personal de salud mundial, incluido el propio personal de la OMS. Contribuirá no solo a formar un personal de la OMS aún más experimentado, calificado y competente, sino también a crear un lugar de trabajo que permita a nuestra gente dar lo mejor de sí. La Academia será el principal centro de aprendizaje de la OMS y agrupará todos los productos y servicios de aprendizaje de la OMS. En 2022, se revisó la oferta de aprendizaje de la Academia para poner a disposición de los estudiantes un único punto de acceso para sus necesidades de aprendizaje permanente, con un catálogo coherente de programas de aprendizaje y credenciales que serán reconocidos como un estándar global. También incorporará una cuidadosa selección de ofertas de aprendizaje externo de alta calidad para el personal de salud mundial.

---

El catálogo de cursos responderá a los principales desafíos mundiales en materia de salud y a las necesidades de los trabajadores de la salud. La producción conjunta de cursos, en la que participarán los centros colaboradores de la OMS y la comunidad académica internacional, acelerará el ritmo de producción, al tiempo que atraerá a «marcas» que garantizarán una alta calidad, credibilidad y visibilidad internacional. La selección de productos de capacitación elaborados por organizaciones asociadas estará sujeta a unos procesos de control de calidad establecidos por la Academia, de acuerdo con las orientaciones de su Comité de Calidad.

43. A finales del primer trimestre de 2022 se puso en marcha, de forma escalonada, un proceso de evaluación de 360 grados a modo de ejercicio de perfeccionamiento del personal, y el primer grupo representativo de personal de la Sede estuvo integrado por una selección de 399 participantes de todas las divisiones que combinaba directores, gestores y colaboradores. El ejercicio, que se enmarca en el proceso de transformación de la OMS, tiene como objetivo mejorar la eficacia, la transparencia y el desempeño institucionales, brindando, al mismo tiempo, a los funcionarios la oportunidad de aprovechar sus puntos fuertes y desarrollar todo su potencial. 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.

44. La fase de finalización del cuestionario concluyó en julio de 2022, y todo el proceso, incluida la publicación de los informes de retroalimentación y las sesiones informativas individuales, llegó a su término en enero de 2023. En general, el ejercicio se desarrolló sin problemas, y los participantes formularon observaciones positivas en general con respecto a la iniciativa, destacando en particular su satisfacción con las sesiones informativas individuales con los consultores externos del proveedor de servicios externo. Se recopilaron las enseñanzas extraídas con el fin de orientar y seguir mejorando el proceso, y se está estudiando la posibilidad de ampliarlo a toda la Organización.

## **Mentoría**

45. El programa mundial de mentoría de la OMS forma parte de una metodología de desarrollo institucional que tiene por fin 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 180; se trata de funcionarios de todas las categorías y regiones de la OMS, además de algunos jubilados de la Organización. Se han seguido organizando actividades de capacitación y sesiones informativas dirigidas a los mentores para ayudarles a mantener, en un clima de confianza, conversaciones sobre desarrollo profesional con sus discípulos.

46. Desde enero de 2022, los funcionarios han seguido beneficiándose de estas relaciones de mentoría, además de recibir capacitación y orientaciones a través de talleres en línea y presenciales a cargo del equipo de gestión y promoción profesional. En 2022, continuaron llevándose a cabo iniciativas de mentoría colaborativa a través del proceso de mentoría del Centro Internacional de Capacitación; gracias a ellas, 10 funcionarias de la OMS pudieron participar en calidad de mentoras o alumnas en el programa de mentoría dirigido a las mujeres que ofrece dicho Centro. El objetivo del programa 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 distintos eventos y talleres de aprendizaje. En mayo de 2022 se organizó un evento mundial de mentoría rápida (*speed mentoring*) que ofreció a 16 funcionarios la oportunidad de probar la mentoría y conocer sus beneficios. Se ha desarrollado un nuevo programa de capacitación en línea sobre competencias en materia de acompañamiento experto dirigido a personal directivo y mentores, que se presentó en febrero de 2023. Contó con la participación de 40 mentores y personal directivo de todos los lugares de destino de los tres niveles de la Organización. El 17 de enero de 2023 se puso en marcha una iniciativa de mentoría estructurada de reciente creación que reunió a 127 funcionarios, incluidos algunos jubilados, que se inscribieron como nuevos mentores o alumnos. El elevado nivel de

interés generado por la iniciativa en los tres niveles de la Organización permitió crear 52 nuevas parejas mentor-alumno que representan a todas las regiones de la OMS. Para mantener al personal al día de las novedades, se ha creado un boletín informativo sobre mentoría que, a través del portal de carreras en línea, pone a disposición de todos los funcionarios información y herramientas clave.

47. La iniciativa de mentoría de la Oficina Regional para África es un programa de seis meses de duración que se lleva a cabo a través de una plataforma virtual. El programa, que vincula, a partir de los valores individuales, a miembros del personal de categoría superior con funcionarios menos experimentados, se abrió al cuarto grupo de participantes en octubre de 2022. Hasta la fecha, se han establecido vínculos satisfactorios entre 300 alumnos de la Región de África de la OMS y 140 mentores de todas las oficinas principales de la OMS, incluida la Sede, y se han alcanzado los principales resultados buscados. Este programa de mentoría ha sido reconocido mundialmente como una de las mejores iniciativas para acompañar al personal en el fortalecimiento de sus capacidades, en función de sus necesidades y su trayectoria profesional. La evaluación de los grupos 1 y 2 reveló que el 90% y el 80% de los alumnos, respectivamente, se sentían motivados y se sentían identificados con el programa, y que el 85% y el 83% de los mentores, respectivamente, consideraban que había mejorado su conocimiento de la Organización.

48. El programa de desempeño de los equipos de la Oficina Regional de la OMS para África (AFRO) está basado en el marco de competencias y en la Carta de Valores de la OMS. Su objetivo es dotar a todo el personal, en todos los niveles, de los instrumentos y las capacidades necesarios para mejorar sus competencias profesionales; fomentar la capacidad de trabajar en equipo en el conjunto de la Organización proporcionando un apoyo integral y un asesoramiento y una mentoría personalizados; y aumentar la adhesión del personal a los valores de la OMS a fin de fomentar una cultura de colaboración. El programa consta de 34 módulos de capacitación y sesiones individuales de acompañamiento experto que incluyen una amplia gama de instrumentos, y los conceptos ligados al desarrollo del personal se imparten a través de talleres de desarrollo conjunto basados en actividades prácticas y sesiones virtuales de capacitación que hacen hincapié en el conocimiento de uno mismo y del grupo, la comunicación interpersonal y el uso inteligente de recursos como el tiempo. Hasta la fecha, 45 funcionarios de la categoría de servicios generales y 20 funcionarios internacionales de la categoría profesional han participado en 11 talleres personalizados de desarrollo, 102 sesiones individuales de acompañamiento experto y cuatro sesiones grupales de acompañamiento experto.

### **Trayectorias profesionales y promoción profesional**

49. Se han establecido y actualizado un marco y una arquitectura de alto nivel para el aprovechamiento de las posibilidades de carrera, centrados principalmente en dos corrientes profesionales en la OMS: la técnica y la operativa. Se realizaron en total 45 entrevistas en profundidad con directores a nivel de la Sede, directores de administración y finanzas y directores de gestión de programas en las oficinas regionales, lo que permitió definir los principios de promoción de las perspectivas de carrera y reunir información práctica para definir las trayectorias profesionales en todas las esferas de trabajo y niveles. El marco revisado de aprovechamiento de las posibilidades de carrera se está utilizando actualmente para orientar la estructura y el catálogo de puestos en el nuevo sistema de planificación de los recursos institucionales. Se han elaborado 35 trayectorias profesionales para diferentes familias de empleos, que actualmente se están revisando para alinear los perfiles de los puestos con las descripciones de los puestos armonizadas y con el enfoque básico de presencia previsible en los países. A fin de mantener a todo el personal de la OMS informado sobre los progresos realizados en ese ámbito, en julio de 2022 se elaboró y envió a todo el personal un boletín de noticias en línea sobre trayectorias y desarrollo profesionales, y se programarán sesiones de información adicionales.

50. En 2022 se siguieron ofreciendo, tanto en formato virtual como presencial, actividades de aprovechamiento de las posibilidades de carrera, acompañamiento experto, actividades de mentoría, capacitación en inteligencia emocional y sesiones de formación de equipos, así como asesoramiento

profesional. En el cuarto trimestre de 2022 se impartió también el nuevo programa de promoción de las perspectivas de carrera denominado «Advance», y en febrero-marzo de 2023 empezó un nuevo grupo, con el objetivo de promover el liderazgo de las mujeres y abordar las necesidades y los problemas específicos relacionados con la promoción 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. De octubre de 2021 a junio de 2022 se celebró por medios telemáticos una nueva edición del programa EMERGE, preparado junto con otras 11 organizaciones internacionales, y en el que tomaron parte funcionarios profesionales de la OMS de contratación nacional, quienes siguieron un itinerario de desarrollo del liderazgo destinado a apoyar el desarrollo de sus perspectivas de carrera. Se han organizado clases magistrales con oradores internacionales de renombre sobre diversos temas relacionados con el desarrollo de las perspectivas de carrera y se han ofrecido en línea a todo el personal.

51. Ha comenzado la fase de optimización del proceso institucional de la nueva plataforma de gestión de talentos, que está integrada en el nuevo sistema de planificación de los recursos institucionales, durante la cual se definirán los requisitos clave, las características técnicas y los pasos del proceso.

## **Movilidad**

52. 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 2022 se eleva a 252, en comparación con los 225 del periodo comprendido entre enero y diciembre de 2021 (véanse los cuadros 14 y 15 de datos sobre el personal). Por otro lado, se ha observado un aumento en el porcentaje de traslados de una oficina principal a otra: el 41,3% del total de traslados en 2022, frente al 38,2% registrado en 2021.

53. Se están completando las revisiones de la política de movilidad sobre la base de los resultados del ejercicio de simulación de movilidad, así como de aportaciones adicionales del personal directivo superior, los administradores y el personal, y su implementación está programada para mediados de 2023. La puesta en marcha del programa mundial de movilidad de la OMS beneficiará tanto al personal como a la Organización, al demostrar el compromiso individual y colectivo con el aumento de las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesionales, y poniendo en práctica los valores a través de la predisposición para trabajar en cualquier lugar donde se requieran los servicios del personal de la OMS, contribuyendo así a la consecución de los objetivos estratégicos de la Organización.

## **ENTORNO DE TRABAJO PROPICIO**

### **Diversidad, equidad e inclusión**

54. En mayo de 2022 se publicó el enfoque sobre diversidad, equidad e inclusión para el personal de la OMS y el plan de acción correspondiente. El enfoque sienta las bases de las medidas dirigidas a contratar y fidelizar al personal mediante la promoción de 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.

55. La OMS terminó de actualizar la política sobre el empleo de las personas con discapacidad, que se publicó a principios de 2022. La política prevé el ejercicio 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. La política tiene por objeto facilitar la igualdad en el acceso al empleo, la promoción y la permanencia en la OMS de las personas con discapacidad, lo que conlleva

la introducción de ajustes razonables y supone el reconocimiento de que la Organización está interesada en contratar y mantener a un personal diverso y capacitado que sea representativo de la diversidad de la sociedad, incluyendo por tanto a las personas con discapacidad. En 2022 culminó la elaboración de los procedimientos operativos normalizados pertinentes y las orientaciones para introducir los ajustes razonables, que entraron en vigor a principios de 2023.

56. El planteamiento de la OMS en materia de diversidad, equidad e inclusión ha estado bien fundamentado por una serie de encuestas, informes y estudios concebidos para evaluar y mejorar el lugar de trabajo, entre ellos la encuesta «Listen, Learn & Act Together – Let's Talk Survey for 2021». De estas acciones han surgido una serie de temas relacionados con los recursos humanos, la justicia interna, el liderazgo, la colaboración y la comunicación. La Secretaría ha puesto en marcha planes de aplicación para traducir estos temas, tendencias y recomendaciones en acciones concretas de las que se seguirá informando en los próximos informes sobre recursos humanos.

### **Prevención de las conductas abusivas, incluido el acoso sexual**

57. Desde la adopción en marzo de 2021 de la Política de la OMS de Prevención y Lucha contra las Conductas Abusivas, que abarca al acoso, el acoso sexual, la discriminación y el abuso de autoridad (denominadas colectivamente «conductas abusivas»), se ha desplegado el plan de aplicación correspondiente, que incluye una decidida campaña de comunicación y la difusión de materiales y recursos de comunicación que recuerdan periódicamente a los miembros del personal sus obligaciones en materia de prevención y tratamiento de las conductas abusivas. Se han impartido sesiones de capacitación, tanto optativas como obligatorias, adaptadas a las necesidades de los diferentes destinatarios en los tres niveles de la Organización. Se está prestando especial atención a la verificación de la información sobre antecedentes a través de Clear Check, entre otros instrumentos; Clear Check es una base de datos electrónica a nivel de todo el sistema de las Naciones Unidas que permite llevar a cabo 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. También se ha instaurado un sistema que garantiza la aplicación en todas las oficinas de las medidas de prevención enmarcadas en esta política. Se están estudiando nuevos enfoques para seguir ampliando y fortaleciendo los servicios de verificación y examen.

58. Tras la adopción, el 8 de marzo de 2023, de la Política de la OMS de Prevención y Lucha contra las Conductas Sexuales Indebidas, el acoso sexual, del que hasta entonces se ocupaba la Política de la OMS de Prevención y Lucha contra las Conductas Abusivas, queda ahora bajo el paraguas de la Política de la OMS de Prevención y Lucha contra las Conductas Sexuales Indebidas. De resultas de ello, se está actualizando la Política de la OMS de Prevención y Lucha contra las Conductas Abusivas.

### **Sistema de justicia interna**

59. La Secretaría sigue haciendo un seguimiento de la reforma del sistema de justicia interna que se inició en 2016; una de las mejoras introducidas es el mayor énfasis en la solución oficiosa de diferencias, lo que se ha traducido en una reducción significativa en el número de apelaciones. Se seleccionó a un consultor externo para que examinara la pertinencia, eficiencia, eficacia e independencia del sistema de justicia interna. El proceso de examen se inició el 17 de enero de 2022 y concluyó el 17 de abril del mismo año con la publicación de un informe. El documento concluyó que la reforma de 2016 había sido «un éxito» y que «la OMS/ONUSIDA han incorporado los mecanismos esenciales de justicia interna para abordar los conflictos relacionados con el trabajo tanto a nivel formal como informal». El informe contiene una lista de recomendaciones para mejorar el sistema en las esferas de la solución oficiosa de diferencias, la investigación y los procesos disciplinarios, el acceso a la justicia, la asistencia jurídica y la protección de los denunciantes. Se ha preparado un plan de trabajo en estrecha coordinación con todas las partes interesadas a fin de aplicar esas recomendaciones en el periodo 2023-2024.



60. Además, la Dependencia Común de Inspección ha llevado a cabo un examen de los sistemas de justicia interna de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en 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 para cumplir los objetivos establecidos en los marcos regulatorios aplicables. Se espera que la Dependencia Común de Inspección publique su informe en 2023.

### **Modalidades de trabajo flexibles**

61. Partiendo del marco que preparó el Grupo Especial de la OMS encargado de examinar las modalidades de trabajo flexible, creado por el Director General y aprobado en mayo de 2021 por el Grupo Mundial de Políticas, el Departamento de Recursos Humanos y Gestión del Talento publicó en julio de 2022 la política para introducir un enfoque integral con respecto a la aplicación de las modalidades de trabajo flexibles en todos los niveles de la Organización, para que entrara en vigor el 1 de septiembre de 2022, sujeta a la introducción de las mejoras necesarias en el sistema en determinadas esferas y teniendo en cuenta las especificidades de las distintas oficinas principales.

### **Modalidades contractuales**

62. En noviembre de 2020 se creó un grupo especial mundial de tres niveles con el encargo de examinar el uso de los arreglos contractuales existentes de la OMS para determinar cómo podrían diseñarse, adaptarse o utilizarse de manera más eficaz; establecer la forma en que los procesos conexos podrían 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 a las necesidades del personal y las principales partes interesadas. El grupo especial concluyó su trabajo y presentó su informe final en diciembre de 2022. Se está elaborando el plan de aplicación detallado, que incluirá medidas específicas a corto plazo que se iniciarán en 2023.

### **Centro de operaciones mundiales de recursos humanos**

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

64. El equipo de Recursos Humanos Mundiales presta servicios al personal de forma centralizada y es capaz de procesar más de 130 tipos de transacciones de recursos humanos, entre ellos la gestión de los contratos del personal, los viajes reglamentarios, el autoservicio en materia de recursos humanos, la gestión de incidentes, la gestión de datos maestros y los ejercicios anuales de cumplimiento. En 2021, Recursos Humanos Mundiales comenzó a ofrecer nuevos servicios, que incluyen, entre otros, la incorporación al servicio, el establecimiento de los escalones salariales del personal, la realización de una encuesta revisada sobre la separación del servicio, el envío asistido por la Organización en el momento del nombramiento, la reasignación y la separación del servicio, y el reembolso de los gastos derivados de las pruebas diagnósticas y la cuarentena relacionadas con la COVID-19. En 2022, el equipo de Recursos Humanos Mundiales consolidó estos nuevos servicios, aprovechando las enseñanzas extraídas y los datos recopilados, que contribuirán a que se sigan introduciendo mejoras en estos ámbitos; actualmente, se está evaluando la posibilidad de ampliar estos servicios a toda la Organización.

65. En 2021, el equipo de Recursos Humanos Mundiales puso en marcha una nueva 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. En 2022, el equipo de Recursos Humanos Mundiales completó su primer año de actividad y también se llevó a cabo un ejercicio de examen de su desempeño.

66. En 2022, Recursos Humanos Mundiales retomó la práctica de celebrar reuniones trimestrales con sus homólogos en todas las oficinas regionales de la OMS, lo que permite al equipo recopilar valiosos comentarios sobre la prestación de servicios y debatir posibles mejoras conjuntas. El equipo también sigue prestando una combinación de servicios específicos y de guardia para las operaciones de emergencia de la OMS, en particular durante un segundo turno todos los días laborables, un turno los domingos y turnos de guardia los sábados y los feriados oficiales.

67. A partir de febrero de 2022, el equipo de Recursos Humanos Mundiales puso en marcha un nuevo servicio centralizado de orientación dirigido al nuevo personal que se incorpora a las sedes de determinados lugares de destino. Este servicio proporciona a los funcionarios recién contratados una orientación completa sobre todas las prestaciones del personal, y actualmente se está estudiando la posibilidad de ampliarlo a toda la Organización.

68. En 2023, el equipo de Recursos Humanos Mundiales desarrollará y publicará material audiovisual para apoyar a los usuarios, a fin de reducir las consultas de los clientes y las tasas de rechazo de las transacciones.

### **Salud y bienestar del personal**

69. 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 donde reina un ambiente saludable 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.

70. 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 del Comité de Alto Nivel sobre Gestión, encabezado por la OMS; y el Grupo de Trabajo de la OMS sobre la Salud Mental y el Bienestar del Personal, encargado de aplicar la Estrategia del Sistema de las Naciones Unidas sobre Salud Mental y Bienestar en el Lugar de Trabajo.

71. El Grupo Especial de la OMS sobre Salud Mental ha seguido facilitando la realización de actividades para apoyar y promover la salud mental en el lugar de trabajo. Se facilitaron actividades de apoyo individual, seminarios web interactivos y medidas de asistencia a los equipos sobre distintos temas.

72. 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 pandemia, el Departamento brindó protección y promoción continuas de la salud y el bienestar del personal. Las actividades específicas incluyeron el rastreo de contactos, las evacuaciones sanitarias, el alojamiento en el lugar de trabajo, los exámenes periódicos, el acompañamiento psicosocial, la vacunación, la donación de sangre y diversas campañas de promoción de la salud.

73. Tras la mejora de la situación epidemiológica y la decisión del Equipo de Tareas del Sistema de las Naciones Unidas sobre Evacuaciones Médicas (MEDEVAC), el 31 de diciembre de 2022 se clausuró la Unidad de Coordinación Médica COVID-19/MEDEVAC, y a finales de enero de 2023 se entregó al Ministerio de Salud y al Presidente de Ghana el Hospital de Campaña para la COVID-19 de ese país.

En total, de mayo de 2020 a diciembre de 2022, se completaron 356 operaciones de evacuación médica relacionadas con la COVID-19 desde 69 países de origen diferentes a 26 países receptores, con pacientes de 51 organismos distintos de las Naciones Unidas y asociados en la ejecución.

74. El Departamento de Salud y Bienestar del Personal continúa prestando apoyo antes, durante y después del despliegue en emergencias de grado 2 y de grado 3 junto con los servicios médicos del personal de las regiones. 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.

75. El psicólogo del Departamento sigue proporcionando apoyo especializado al personal de la Sede en cuestiones relacionadas con la salud mental en el trabajo, con la ayuda de un consultor. Además, el personal de todo el mundo tiene acceso a una actividad de formación orientada a concienciar sobre la protección de la salud mental en el trabajo.

76. En septiembre de 2022, el Departamento de Salud y Bienestar del Personal, junto con Operaciones Institucionales, puso en marcha un nuevo programa de asistencia que ofrece al personal de todo el mundo un servicio de asesoramiento 24 horas al día, siete días a la semana, disponible en 48 idiomas y con cobertura en 70 países. El servicio está disponible por teléfono, por correo electrónico o a través de una aplicación.

77. Desde enero de 2022, la OMS ha aumentado los recursos destinados a los servicios de asesoramiento al personal. La Oficina Regional de la Región del Mediterráneo Oriental fue la primera en contratar a un Consejero del Personal de ámbito regional con un nombramiento de plazo fijo, y se está considerando la posibilidad de establecer puestos similares en otras oficinas principales.

78. En 2022, los consejeros del personal prestaron apoyo de emergencia a Ucrania mediante misiones a la oficina en el país y labores de asesoramiento al personal sobre el terreno, además de formular recomendaciones y proponer medidas de seguimiento al personal directivo superior.

79. El Consejero del Personal, con el apoyo de un consultor, ha trabajado para brindar apoyo continuo a personas y equipos por medio de grupos de apoyo y seminarios web interactivos dedicados a cuestiones psicosociales.

## **INTERVENCIÓN DE LA ASAMBLEA DE LA SALUD**

80. Se invita a la Asamblea de la Salud a tomar nota del informe, incluido su anexo. En sus deliberaciones, se invita además a la Asamblea de la Salud a que proporcione orientaciones con respecto a las siguientes preguntas:

- ¿Qué esfuerzos adicionales sugerirían los Estados Miembros para seguir mejorando la distribución geográfica y la paridad de género, en particular en los puestos directivos de alto nivel?
- ¿Qué áreas descritas en el informe deberían representar prioridades a las que la Secretaría debería prestar especial atención?

81. También se invita a la Asamblea de la Salud a adoptar el proyecto de resolución recomendado por el Consejo Ejecutivo en su resolución EB152.R5.

## ANEXO

### SUBSIDIO DE VIVIENDA PARA EL DIRECTOR GENERAL

#### ANTECEDENTES

1. La 75.<sup>a</sup> Asamblea Mundial de la Salud, habiendo examinado el informe del Director General (documento A75/31), y habiendo examinado el informe del Comité de Programa, Presupuesto y Administración del Consejo Ejecutivo a la 75.<sup>a</sup> Asamblea Mundial de la Salud (documento A75/57) sobre la propuesta relativa a la concesión de un subsidio de vivienda para el Director General, que se presenta en el anexo del documento A75/31, y la correspondiente enmienda propuesta al proyecto de contrato del Director General, recogida en el documento A75/5, dispuso en su decisión WHA75(13) (mayo de 2022):

- 1) aplazar la adopción de una decisión sobre la concesión de un subsidio de vivienda para el Director General que se presenta en el anexo del documento A75/31 a la 76.<sup>a</sup> Asamblea Mundial de la Salud prevista para 2023, por conducto del Consejo Ejecutivo en su 152.<sup>a</sup> reunión y la 37.<sup>a</sup> reunión del Comité de Programa, Presupuesto y Administración del Consejo Ejecutivo;
- 2) conceder al Director General un subsidio provisional de US\$ 5000 mensuales dada la excepcionalidad de las circunstancias.

2. En su 152.<sup>a</sup> reunión, el Consejo Ejecutivo, mediante la resolución EB152.R5, recomendó a la 76.<sup>a</sup> Asamblea Mundial de la Salud que estableciera un subsidio de vivienda de US\$ 7000 al mes para el Director General, ajustado anualmente por referencia al índice de precios al consumidor correspondiente a Ginebra (Suiza), a partir del 1 de junio de 2023, en sustitución del subsidio provisional por un monto de US\$ 5000 al mes aprobado en la decisión WHA75(13) (2022).

3. En el presente anexo se proporciona información sobre una propuesta de subsidio de vivienda para el Director General para su consideración por la 76.<sup>a</sup> Asamblea Mundial de la Salud.

4. 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. La forma y el importe son aprobados por los órganos de gobierno pertinentes.

5. En virtud de la resolución WHA15.4 (1962), el Consejo Ejecutivo, en su 31.<sup>a</sup> reunión, examinó un informe sobre el subsidio de vivienda o alojamiento para el Director General<sup>1</sup> y adoptó la resolución EB31.R23 (1963), en la que decidió que este tema continuara siendo objeto de examen por el momento y pidió al Director General que elaborara un informe cuando fuera posible formular recomendaciones más precisas.

#### SITUACIÓN EN OTRAS ORGANIZACIONES DE LAS NACIONES UNIDAS

6. En sus distintos lugares de destino, las organizaciones de las Naciones Unidas recurren a diversos medios para sufragar la vivienda de los jefes ejecutivos, entre ellos, los siguientes: la provisión directa de alojamiento; los subsidios de alquiler conformes a las prestaciones del régimen común de las Naciones Unidas; los subsidios de vivienda independientes; y el pago íntegro del alquiler. Sin embargo, algunas

---

<sup>1</sup> Documento EB31/32.

organizaciones de las Naciones Unidas no ofrecen ninguna ayuda. En la siguiente lista se mencionan los subsidios que perciben los jefes ejecutivos de otros organismos especializados a fecha de enero de 2022:

- FAO: alquila directamente una vivienda apropiada y paga los gastos correspondientes.
- OIT: sufraga el 100% del alquiler mensual y los gastos fijos.
- UNESCO y FIDA: proporcionan un apartamento y cubren los gastos conexos.
- OIEA, OMPI, OMT, ONUDI, UIT: proporcionan un subsidio de vivienda.
- OACI, UPU: proporcionan un subsidio de alquiler, si corresponde.
- FMI, Grupo Banco Mundial, OMI, OMM: no indican ningún subsidio de vivienda.

7. Los organismos especializados con sede en Ginebra que conceden subsidios de vivienda o cubren directamente los gastos de vivienda de sus jefes ejecutivos son los que se indican a continuación:

<b>Organismo</b>	<b>Cuantía anual en la divisa original</b>	<b>Cuantía anual en US\$</b>	<b>Cuantía mensual en US\$</b>
OIT	Fr.s. 144 000 (máx.)	US\$ 156 769 (máx.)	US\$ 13 064 (máx.)
OMPI	Fr.s. 77 145*	US\$ 83 986	US\$ 6999
UIT	Fr.s. 71 400	US\$ 77 731	US\$ 6478

\* Cifra actualizada anualmente en función del índice de precios al consumidor correspondiente a Ginebra.

8. Así pues, se propone conceder al Director General de la OMS un subsidio de vivienda por un importe de US\$ 7000 al mes, actualizado anualmente sobre la base del índice de precios al consumidor correspondiente a Ginebra,<sup>1</sup> en consonancia con la práctica seguida por otros organismos especializados comparables.

= = =

---

<sup>1</sup> El organismo encargado de publicar el índice de precios al consumidor correspondiente a Ginebra es la *Office cantonal de la statistique*.