

Recursos humanos: informe anual

Informe del Director General

Introducción

1. En el presente informe se ofrecen datos actualizados sobre las tendencias y actividades del personal de la OMS a diciembre de 2024, centrándose en los tres pilares de la estrategia de recursos humanos: atraer talento, retenerlo y fomentar un entorno de trabajo propicio. Es más conciso que los informes anteriores y en él se resumen las tendencias clave y se respetan los límites de palabras.¹ Los datos sobre el personal anteriormente incluidos en el informe están ahora disponibles en el portal de los Estados Miembros de la OMS,² lo que garantiza un acceso simplificado a cifras e información esenciales.

Tendencias observadas en la esfera del personal

2. A fecha de diciembre de 2024, el número de funcionarios de la OMS³ se ha mantenido relativamente estable: 9463 (frente a los 9419 de diciembre de 2023). Los funcionarios trabajan en 144 países, distribuidos de la siguiente manera: en la Sede (27,59 %, con una reducción de un punto porcentual en comparación con diciembre de 2023), en la Región de África (26,99 %), en la Región del Mediterráneo Oriental (15,15 %), en la Región de Europa (10,42 %), en la Región de Asia Sudoriental (8,9 %), en la Región del Pacífico Occidental (7,19 %), en servicios compartidos mundiales (3,14 %) y en programas especiales (0,62 %) (véanse el cuadro 1 y la figura 1 de los datos sobre el personal).

3. El otro componente importante del personal, los afiliados de la OMS (anteriormente, personal sin condición de funcionario), registró un descenso considerable. De diciembre de 2023 a diciembre de 2024, el número de acuerdos para la realización de trabajos disminuyó en un 39,9 %, pasando de 3582 (814 equivalentes a tiempo completo) a 2154 (371 equivalentes a tiempo completo), lo que supone un descenso del 54,5 % en equivalentes a tiempo completo.

¹ Véanse los documentos EB136/6, párrafo 9, y EB154/33 Add.1, párrafo 22.

² Véase el [sitio web sobre los datos del personal](#) (consultado el 24 de abril de 2025).

³ Se incluye al personal de los programas especiales y los acuerdos de colaboración acogidos por la OMS y se excluye al personal del Centro Internacional de Investigaciones sobre el Cáncer y de las entidades del sistema de las Naciones Unidas administradas por la OMS, así como al personal de la OPS (véase el [documento SPBA19/10](#)).

4. El número de consultores disminuyó un 15,8 %, pasando de 6311 (2398 equivalentes a tiempo completo) en diciembre de 2023 a 5317 (1717 equivalentes a tiempo completo) en diciembre de 2024, lo que representa un descenso del 28,4 % en equivalentes a tiempo completo. El número de acuerdos de servicios especiales disminuyó un 2 %, y pasó de 5606 en diciembre de 2023 a 5494 en diciembre de 2024 (véase el cuadro 20 de los datos sobre el personal).
5. En diciembre de 2024, la distribución del personal en todos los niveles de la Organización en comparación con diciembre de 2023 era la siguiente: el personal en la Sede disminuyó del 29,2 % al 28,2 %, en los servicios compartidos mundiales se redujo del 3,2 % al 3,1 %, en las oficinas regionales aumentó del 23,8 % al 24 % y en las oficinas en los países también se incrementó del 43,8 % al 44,7 % (véase la figura 2 de los datos sobre el personal).
6. A diciembre de 2024, los gastos de personal y otros gastos conexos representaron el 34 % del gasto total. El costo total de personal en 2024 fue de USD 1293 millones, lo que supuso un aumento del 4 % (USD 51 millones), aumento que se debió principalmente a un incremento de otros gastos de personal y a un pequeño aumento de la plantilla que se compensó en parte con las ganancias actuariales de las prestaciones de los empleados.
7. Con respecto a la representación geográfica, el 47,2 % de los países se encontraban dentro del margen conveniente, el 22,8 % estaban sobrerrepresentados, el 21,3 % no estaban representados y el 8,6 % estaban infrarrepresentados. La Región de Asia Sudoriental no tenía países no representados ni infrarrepresentados (véanse los cuadros 4, 5 y 6 y las figuras 4 y 5 de los datos sobre el personal).
8. Con respecto a la diversidad geográfica, los progresos son más visibles en lo que respecta a los Estados Miembros no representados o infrarrepresentados, cuya proporción disminuyó del 32,1 % en julio de 2017 al 29,9 % en diciembre de 2024.
9. De 2017 a 2024 ha habido una tendencia positiva hacia una mayor representación de los países de ingreso bajo y mediano en funciones profesionales a largo plazo (del 47,7 % al 52,9 %). El porcentaje de directores procedentes de países de ingreso bajo y mediano ha aumentado 15 puntos porcentuales desde 2017, lo que muestra que hay avances con respecto a la diversidad del personal directivo superior. En la Sede, el aumento fue de 16,3 puntos porcentuales, lo que refleja un firme compromiso con la diversidad (véanse las figuras 5 y 6 de los datos sobre el personal).
10. Se ha alcanzado la paridad de género entre los 9463 funcionarios de la Organización (50,1 % de mujeres y 49,9 % de hombres), así como en dos categorías: categoría profesional y categorías superiores (49 % de mujeres) y servicios generales (54,2 % de mujeres). Hay mayoría de hombres en la categoría de funcionario nacional de la categoría profesional (56,8 %) y una mayoría de mujeres en los grados inferiores (P1, P2 y P3) de la categoría profesional (véanse los cuadros 3a y 3b y la figura 3a de los datos sobre el personal).
11. De julio a diciembre de 2024, la representación femenina en la categoría profesional y categorías superiores aumentó del 47,6 % al 47,9 %. Los aumentos más significativos en puntos porcentuales se registraron en las categorías P1 (+15), P2 (+2,5), P3 (+1,1) y P5 (+0,4), mientras que las mayores brechas de género se mantienen en las categorías D2 (30,3 % de mujeres) y P6/D1 (34,3 %) (véanse los cuadros 3c y 3e y las figuras 3b y 3d de los datos sobre el personal).
12. Dos medidas de contratación introducidas en 2023 tienen como objetivo impulsar la representación femenina. Si el porcentaje de candidatas es inferior al 30 %, o si entre los preseleccionados hay menos de dos mujeres, se vuelven a anunciar las vacantes. Estas medidas se

seguirán aplicando hasta que se logre la paridad de género en los grados infrarrepresentados. Las mujeres representaron el 53,8 % de todos los nombramientos efectuados durante el periodo a que se refiere el informe, de enero a diciembre de 2024, y la Oficina Regional de África experimentó un aumento significativo del 23,5 % al 42,6 % en la categoría de funcionario profesional internacional (véase el cuadro 12 de los datos sobre el personal).

13. En los últimos cuatro años, el número de candidatas pasó de 36 231 a 70 123, y se produjo un aumento del 80 % en 2024 (mientras que el número de solicitudes aumentó un 25 %). Las medidas de contratación de personal temporario, las declaraciones de diversidad en los anuncios de vacantes y la publicidad de los esfuerzos de paridad de género contribuyeron a este progreso, lo que refleja el compromiso de la OMS con un proceso de contratación más equilibrado (véase el cuadro 11a de los datos sobre el personal).

14. Al 31 de diciembre de 2024, las mujeres ocupaban el 31,7 % de las jefaturas de las oficinas en los países, lo que supone un ligero descenso con respecto al 33,1 % registrado en julio de 2024 (véase la figura 3c de los datos sobre el personal).

15. La Secretaría continúa adoptando medidas encaminadas a aumentar el número de mujeres en las listas de preselección para jefaturas de oficinas en los países, tal como se demostró durante los procesos de selección que se llevaron a cabo en 2022 y de nuevo en 2023, los cuales concluyeron a mitad de 2024. A fecha de diciembre de 2024, el 38 % de los candidatos que figuraban en la lista de preselección para jefaturas de oficinas en los países eran mujeres, lo que representa un ligero aumento.

16. A principios de 2024 se evaluó a 46 candidatos en tres centros de evaluación de representantes de la OMS, bajo la dirección de un nuevo proveedor. Los resultados se dieron a conocer a finales de 2024 y registraron una positiva acogida en cuanto al nuevo diseño y formato.

Tendencias observadas en la esfera de la contratación

17. En el marco de la agenda de transformación de la OMS, se estableció una meta de 112 días naturales (80 días laborables) para completar los procesos de contratación para nombramientos de plazo fijo y temporales, y se establecieron medidas destinadas principalmente a mejorar los servicios de selección de candidatos y la eficiencia de los procesos de selección.

18. La OMS llevó a cabo un proyecto piloto de junio a septiembre de 2024 para evaluar la viabilidad y la eficacia del uso de una herramienta de inteligencia artificial (IA) configurable para la incorporación y gestión del talento, con el fin de agilizar y mejorar el proceso de selección de candidatos. La iniciativa tenía como objetivo reducir los retrasos en la incorporación de candidatos de alta calidad que se producían por la selección manual que tanto tiempo llevaba. Con la iniciativa se mejoraría la calidad de los candidatos preseleccionados, al hacer coincidir con precisión las habilidades y experiencia de estos con los requisitos para el trabajo, así como la imparcialidad en el proceso.

19. Los tiempos de contratación a nivel mundial se mantuvieron relativamente constantes. En 2022, el tiempo promedio fue de 163 días. En 2023, el promedio anual disminuyó a 144 días. Esta tendencia se revirtió ligeramente en 2024 al alcanzar un promedio de 154 días naturales, con un rango de 16 a 386 días, lo que se debió en parte a una ralentización intencionada de la contratación como consecuencia de las incertidumbres financieras.

20. Debido a las limitaciones financieras, se espera que las actividades de contratación se vean fuertemente afectadas en 2025.

Programa de pasantías de la OMS

21. La Secretaría está muy satisfecha con la diversidad de los pasantes en 2024 y su éxito a la hora de animar a las mujeres a presentar sus candidaturas.

- a) Se seleccionaron 122 pasantes, de los cuales más del 78 % eran mujeres;
- b) el 63 % de los pasantes procedían de países de ingreso bajo y mediano, y
- c) los candidatos procedentes de países de ingreso bajo y mediano representaban el 65 % del total de pasantes en la Sede, el 100 % en la Región de África y la Región de Europa, el 50 % en la Región del Mediterráneo Oriental y el 35 % en la Región del Pacífico Occidental (véase la figura 7 de los datos sobre el personal).

22. Para aumentar aún más la calidad del programa, se está supervisando la diversidad de las universidades en las que estudian los pasantes.

Gestión del desempeño

23. En consonancia con las recomendaciones de la evaluación del sistema de gestión del desempeño de la OMS, comenzará a funcionar un módulo de gestión del desempeño en el nuevo sistema de gestión institucional que sustituirá a la herramienta actual. La Secretaría también está revisando el Programa de Reconocimiento de la Excelencia para mejorar su efecto e integración en la gestión del desempeño. Una nueva opción de evaluación de 360 grados se armonizará con el módulo de gestión del rendimiento en el nuevo sistema institucional. También se está estudiando la posibilidad de establecer un sistema de calibración en consulta con entidades de las Naciones Unidas con el fin de considerar un modelo adecuado a las necesidades de la OMS.

24. Debido a las limitaciones financieras, se espera que las mejoras en la gestión del desempeño se vean fuertemente afectadas en 2025.

Aprendizaje y desarrollo del personal

25. En las oficinas principales se seguirá aplicando a lo largo de todo el bienio el Programa «Vías hacia el Liderazgo», dirigido por la Oficina Regional para África.

26. Las iniciativas mundiales de aprendizaje incluyen el acceso a más de 16 000 cursos en la plataforma LinkedIn Learning, *coaching* para administradores y cursos de gestión de proyectos, cursos sobre adquisiciones mundiales, gestión del desempeño y concienciación e inclusión de la 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 los donantes, la planificación estratégica del país y la gestión de conflictos.

27. Las tasas de cumplimiento de la formación obligatoria que se exige en la OMS son elevadas, y se sitúan entre el 89 % y el 93 % en el caso de los cursos de ética, seguridad, prevención y respuesta frente a la explotación, y ciberseguridad.

28. La Academia de la OMS desempeñará un papel clave en el fomento de la capacidad de los trabajadores de la salud a nivel mundial y del propio personal de la OMS. Contribuirá no solo a

formar a un personal aún más experimentado, cualificado y competente, sino también a crear un lugar de trabajo que le permita dar lo mejor de sí. La Academia de la OMS será el principal centro de aprendizaje de la Organización. Entre sus numerosas actividades, en diciembre de 2024 celebró un seminario sobre excelencia en el liderazgo en el que participaron 250 altos directivos de toda la Organización.

29. Se ha entregado al personal de todo el mundo una amplia cartera de iniciativas innovadoras y de desarrollo del personal que se relacionan con el fomento de un entorno de trabajo colaborativo y respetuoso mediante la práctica de la inteligencia emocional, la expresión y recepción de opiniones, enfoques de gestión del cambio, la creación de redes y la gestión de conflictos en equipos y conversaciones.

30. El Programa Mundial de Mentoría de la OMS se enmarca en una metodología de desarrollo institucional que tiene por objeto apoyar al personal en el desarrollo profesional, el aprendizaje en el trabajo, el intercambio de conocimientos y la creación de capacidad. En la actualidad se dispone de 218 mentores. En 2024, el Programa mejoró el compromiso del personal, el aprendizaje entre pares y la colaboración. El *coaching* realizado por expertos favoreció el desempeño y el liderazgo y, bajo la orientación de la Academia de la OMS, se desarrolló un enfoque mundial con ese método de acompañamiento personalizado.

31. Se ha establecido y actualizado un marco y una arquitectura de alto nivel para la gestión de la carrera profesional, centrados en dos corrientes profesionales principales en la OMS: una corriente técnica y una corriente operativa. Se han elaborado nuevas trayectorias profesionales para diferentes familias de empleos, entre ellas las relacionadas con los puestos de presencia básica previsible en los países, para los que se han introducido nuevos perfiles que se han presentado a todas las oficinas principales.

32. En 2024, 95 miembros del personal participaron en tres programas de orientación inicial en la Sede en los que intervinieron 40 ponentes. El programa mundial de orientación inicial, desarrollado con la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas, se pondrá en marcha en 2025. En septiembre, la Oficina Regional para África organizó un taller sobre IA en el aprendizaje, en el que se exploró el potencial de esta tecnología en el *coaching*, la mentoría y las certificaciones.

Movilidad

33. El ejercicio de 2023 se cerró en enero de 2024 con 59 candidatos recomendados, 41 de los cuales aceptaron la reasignación. Los movimientos se repartieron en partes iguales entre las oficinas principales y dentro de ellas. En septiembre de 2024 se celebró una asamblea pública mundial en la que se presentó el ejercicio de 2025, con el apoyo del Director General y de todos los Directores Regionales. La movilidad geográfica mundial obligatoria gestionada sigue estando en la agenda de la Organización en 2025, sujeta al contexto financiero del momento, con el ejercicio 2023-2024 como base.

Justicia interna

34. Las funciones clave de rendición de cuentas consisten en fortalecer la resolución oficiosa de casos relacionados con conductas abusivas mediante la evaluación comparativa de las mejores prácticas en las organizaciones internacionales con miras a garantizar una intervención administrativa eficaz. Sobre la base de esta evaluación, se está debatiendo una propuesta para

garantizar que las partes interesadas correspondientes resuelvan esas reclamaciones con prontitud y justicia, y se fomente así un entorno de trabajo respetuoso y seguro.

35. La Secretaría sigue haciendo un seguimiento de las consecuencias de la reforma del sistema de justicia interno que se puso en marcha en 2016; entre las mejoras resultantes figura un mayor énfasis en la resolución administrativa de conflictos, lo que ha reducido significativamente el número de apelaciones ante la Junta Mundial de Apelación y de quejas ante el Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo. Tras la revisión del sistema de justicia interno en 2022, el Departamento de Recursos Humanos y Gestión del Talento preparó un plan de aplicación para abordar las recomendaciones, en estrecha coordinación con todas las partes interesadas.

Modalidades contractuales

36. En diciembre de 2022 se presentó un informe final que contenía seis recomendaciones generales y 27 recomendaciones más detalladas, de conformidad con las cuales se ha seguido desarrollando el nuevo panorama contractual. La puesta en marcha de esta iniciativa está estrechamente ligada a la evolución del panorama financiero y la capacidad del Departamento de Recursos Humanos y Gestión del Talento para llevar a la práctica cambios.

Centro de Operaciones Mundiales de Recursos Humanos

37. En 2024, el equipo del Centro de Operaciones Mundiales de Recursos Humanos, encargado de proporcionar servicios centralizados de administración de transacciones de recursos humanos para 130 tipos de transacciones, procesó con éxito unas 250 000 transacciones. Logró un cumplimiento del 90 % del acuerdo sobre el nivel de los servicios, lo que garantiza la prestación oportuna y precisa de los servicios durante todo el año.

38. Se aplicaron medidas para reducir las tasas de rechazo y mejorar la experiencia del usuario. Para ayudar a la comunidad de usuarios a enviar transacciones sin esfuerzo, se presentaron varios videos cortos con instrucciones claras y conocimientos prácticos, lo que mejoró significativamente la precisión de los envíos y la facilidad de uso.

Programa a favor del Respeto en el Trabajo

39. Mediante el Programa a favor del Respeto en el Trabajo se promueve una cultura en el lugar de trabajo en sintonía con la Carta de Valores de la OMS para fomentar el respeto, la seguridad y la inclusión. En 2024, el Programa acogió a más de 10 000 participantes de todo el mundo a través de debates sobre seguridad psicológica, bienestar y resolución de conflictos. Para mejorar la accesibilidad, la secretaría del Programa puso en marcha una plataforma destinada específicamente a centralizar los recursos y la colaboración.

Salud y bienestar del personal

40. En 2024, el Departamento de Salud y Bienestar del Personal continuó promocionando la salud física y mental del personal. El Grupo de Trabajo de la OMS sobre Salud Mental y Bienestar del Personal, copresidido por departamentos clave, promueve la Estrategia del Sistema de las Naciones Unidas sobre Salud Mental y Bienestar en el Lugar de Trabajo y las directrices de la OMS y la OIT. Se está elaborando un plan de acción revisado para minimizar los riesgos para la salud mental en el lugar de trabajo y mejorar el apoyo en ese ámbito. Se está llevando a cabo un proyecto de aprendizaje electrónico y se ofrece apoyo continuo en materia de salud mental a través de consejeros y psicólogos del personal.

Conclusión

41. Dado el contexto financiero, el Departamento de Recursos Humanos y Gestión del Talento reajustará las prioridades para apoyar la transición de la OMS, lo que afectará a la mayoría de las iniciativas previstas para 2025.

Intervención de la Asamblea Mundial de la Salud

42. Se invita a la Asamblea de la Salud a que tome nota del informe.
