

Recursos humanos: informe anual

Informe del Comité de Programa, Presupuesto y Administración del Consejo Ejecutivo a la 78.ª Asamblea Mundial de la Salud

1. La Secretaría presentó el informe anual sobre recursos humanos, en el que se describen los progresos realizados en las diversas iniciativas en curso en 2024 y los desafíos que quedan por delante, habida cuenta de la situación financiera actual.¹
2. También informó de una pequeña reducción de la plantilla en la Sede y un aumento a nivel regional y nacional. El otro componente importante del personal, los afiliados de la OMS (anteriormente, personal sin condición de funcionario), registró un descenso considerable entre diciembre de 2023 y diciembre de 2024.
3. En cuanto a la paridad de género, se puso de relieve que la distribución por sexos entre los funcionarios era casi igualitaria, aunque seguían existiendo diferencias en los grados P6, D1 y D2. También se presentaron los progresos realizados en materia de representación geográfica, así como las oportunidades de mejora.
4. Además, la Secretaría reconoció las tensiones y presiones que supone el reajuste estratégico para la salud mental y el bienestar de los funcionarios, a quienes agradeció su apoyo y resiliencia, así como el compromiso de las asociaciones de funcionarios.
5. El Comité acogió con satisfacción las tendencias en materia de dotación de personal desde el último informe anual y los esfuerzos realizados para lograr un equilibrio geográfico y de género. Tomó nota con agrado del proyecto de política de cambio de cultura institucional, la prestación de apoyo en materia de salud mental a los funcionarios, el aumento de la dotación de personal en las oficinas regionales y las oficinas en los países, y la disminución del número de afiliados de la OMS.
6. Asimismo, acogió con satisfacción el aumento del número de pasantes procedentes de países de ingreso bajo y mediano, y tomó nota de que el programa mundial de pasantías se encontraba actualmente suspendido como consecuencia de las limitaciones financieras. El Comité reconoció que la situación financiera suponía un obstáculo para avanzar en varias iniciativas y manifestó su apoyo al reajuste estratégico que se estaba llevando a cabo, solicitando a la Secretaría que mantuviera informados a los Estados Miembros sobre sus progresos. En este contexto, alentó a la Secretaría a que prosiguiera sus esfuerzos dirigidos a aplicar un proceso de

¹ Documento A78/28.

reestructuración y reajuste equitativo, transparente y humano, teniendo debidamente en cuenta la representación geográfica y la paridad entre los géneros de su personal.

7. La Secretaría aseguró al Comité que, en lo que respecta a la justicia interna, estaba tomando medidas, en consonancia con otras funciones de rendición de cuentas, para que las denuncias se tramitaran mejor y de manera más eficiente.

8. Confirmó además que el enfoque actual adoptado por la Secretaría para el reajuste de su estructura era estratégico y no se basaba en el tipo de contrato del personal afectado, al tiempo que respetaba las condiciones de las diversas modalidades contractuales. El Comité pidió a la Secretaría que siguiera esforzándose por desarrollar una planificación estratégica de los recursos humanos, que tuviera en cuenta el desarrollo del liderazgo y la conservación a largo plazo de las competencias institucionales esenciales.

9. En respuesta a una pregunta, la Secretaría explicó que el proceso incluía una evaluación del impacto en la diversidad. La intención de la Secretaría era crear una estrategia de divulgación en caso de que el impacto del reajuste fuera mayor para determinadas zonas geográficas, o con respecto al género u otros segmentos del personal.

Recomendación a la Asamblea de la Salud

10. El Comité, en nombre del Consejo Ejecutivo, recomendó que la Asamblea de la Salud tomara nota del informe y propuso, a modo de orientación para el cumplimiento por parte de la Secretaría de los mandatos actuales, que esta tuviera a bien:

- a) seguir haciendo todo lo posible para mejorar la representación geográfica equitativa;
- b) seguir trabajando en pro de la paridad de género en todos los niveles de la Organización, especialmente en los puestos de categoría superior; y
- c) celebrar reuniones informativas periódicas sobre los avances del proceso de reajuste, tal y como se describe en el documento A78/36 (párrafo 16f) y en el documento A78/37 (párrafo 12d).
