



Recursos humanos: actualización

Informe del Director General

INTRODUCCIÓN

1. Junto con los datos sobre el personal correspondientes al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de julio de 2017, publicados en el sitio web de la OMS el 13 de octubre de 2017,¹ el presente informe ofrece una actualización sobre las tendencias generales relativas al personal de la OMS y la gestión de los recursos humanos en 2017. Se proporciona separadamente un informe detallado sobre los recursos humanos financiados con cargo a la Iniciativa de Erradicación Mundial de la Poliomielitis.² La declaración del representante de las asociaciones del personal de la OMS y el informe del ombudsman figuran en documentos aparte.³

TENDENCIAS DEL PERSONAL DE LA OMS

2. Al 31 de julio de 2017, el número total de funcionarios de la OMS era de 8029 (véase el cuadro 1 en los datos sobre el personal), lo que constituye un ligero aumento con respecto al 31 de diciembre de 2016 (7908). De ellos, el 29% están en la Sede, el 25% en las oficinas regionales y el 46% en las oficinas en los países. Del número total de funcionarios de las categorías profesional y superior,⁴ el 50% están en la Sede, el 28% en las oficinas regionales y el 22% en las oficinas en los países. Si se tienen en cuenta solo los contratos a largo plazo,⁵ los funcionarios con nombramientos a largo plazo de las categorías profesional y superior se distribuyen del siguiente modo: el 17% en las oficinas en los países, el 32% en las oficinas regionales y el 51% en la Sede.

3. El número de personas nombradas con arreglo a modalidades contractuales que no conllevan la condición de funcionario (consultores y personas con acuerdos para la realización de trabajos, véase el cuadro 19 en los datos sobre el personal) ha aumentado de 1104 equivalentes de puestos a tiempo

¹ Véase el documento titulado «Human resources: workforce data (as at 31 July 2017)», disponible en <http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/es/> (consultado el 6 de noviembre de 2017).

² Documento EB142/11.

³ Documentos EB142/INF./1 y EB142/INF./2.

⁴ Esto es, incluidos todos los nombramientos de funcionarios.

⁵ Esto es, si en el cálculo se incluyen los nombramientos continuos y los nombramientos a plazo fijo y se excluyen los nombramientos temporales.

completo en el periodo que va de enero a julio de 2016 (el 13,9% del personal total) a 1173 en el periodo que va de enero a julio de 2017 (el 14,6% del personal total).

4. Del 1 de enero al 31 de julio de 2017, los gastos de personal y otros gastos conexos ascendieron a US\$ 507 millones, esto es, el 38% de los gastos totales de la Organización, lo que supone un aumento del 2,6% respecto del periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de julio de 2016.

5. Al 31 de julio de 2017, las mujeres representaban el 43,7% de los funcionarios de las categorías profesional y superior con nombramientos a largo plazo (véase el cuadro 2 en los datos sobre el personal), lo que supone un aumento del 0,9% desde diciembre de 2016 (42,8%). El compromiso del personal directivo superior para lograr la paridad de sexos en la dotación de personal, así como las pujantes actividades de extensión, selección, formulación normativa y rendición de cuentas, ha acelerado los progresos hacia la equidad de género en la dotación de personal, de modo que solo fueron necesarios siete meses para aumentar en un 0,9% el número de mujeres. La tendencia hacia la paridad de sexos también queda de manifiesto en la distribución de los puestos superiores, donde la mejora va en consonancia con la política sobre paridad de sexos en la dotación de personal aprobada en enero de 2017, en la que se pide un aumento anual del 1,5% del personal femenino en las categorías P4 y superiores en los próximos cinco años. En siete meses, el número de mujeres en puestos de la categoría P4 y superiores ha aumentado ya en un 5,4%. El nuevo Director General ha demostrado también su compromiso con la paridad entre los sexos nombrando a mujeres para un 60% de los puestos sin clasificar de su oficina.

6. Los esfuerzos de la OMS por aplicar el Plan de Acción para todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-SWAP) han recibido los elogios de ONU-Mujeres, organismo que señala que, en relación con todo el sistema de las Naciones Unidas, los progresos de la OMS hacia el cumplimiento de los requisitos del Plan de Acción para todo el Sistema de las Naciones Unidas siguen estando por encima de la media: la OMS cumple o supera los requisitos respecto del 80% de los indicadores de desempeño, mientras que, en general, las Naciones Unidas alcanzan en término medio únicamente el 64%.

7. Se necesitarán más esfuerzos para mejorar la paridad de sexos entre los jefes de oficinas en los países (al 31 de julio de 2017, las mujeres representaban el 35%) y el personal de las categorías D1 y D2 (al 31 de julio de 2017, las mujeres representaban el 30%). En el proyecto de 13.º programa general de trabajo 2019-2023 se propone lograr la paridad de sexos entre el personal directivo para 2023.

8. En cuanto a la representación geográfica, se han hecho menos progresos que con respecto a la paridad entre los sexos: al 31 de julio, el 32% de los Estados Miembros de la OMS no estaban representados o estaban subrepresentados (véase el cuadro 3 en los datos sobre el personal). Aproximadamente el 43% de los funcionarios de las categorías profesional y superior (incluidos aquellos con contratos temporales) proceden de países en desarrollo (el 41% si se tiene en cuenta solo a aquellos con contratos a largo plazo). Entre los funcionarios de los niveles D1 y D2, el 32% vienen de países en desarrollo, y de ellos solo el 11,7% están en la Sede. El nuevo Director General ha convertido en una de sus prioridades el nombramiento de nacionales de países en desarrollo para puestos superiores. En el proyecto de 13.º programa general de trabajo 2019-2023 se establece una meta de diversidad del 35% del personal directivo de la Sede.

9. El número de funcionarios de las categorías profesional y superior con nombramientos a largo plazo que se trasladaron de un lugar de destino a otro aumentó de 129 en el periodo de enero a julio de 2016 a 165 en el periodo de enero a julio de 2017.¹ En otras palabras, el 7,9% del número total de funcionarios de estas categorías ha tenido movilidad geográfica. Además, los traslados de una oficina principal a otra representaron el 37% (61) de un total de 165 traslados durante el periodo de enero a julio de 2017.

GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

10. Cuando asumió sus funciones, el Director General emprendió un diálogo con los funcionarios de todos los niveles de la Organización y los invitó a proponer mejoras. El gran número de aportaciones recibidas indica el grado de compromiso del personal con el éxito y la visión de la OMS. Como algunas contribuciones guardaban relación con la gestión de los recursos humanos, se ha diseñado una estrategia de transformación encaminada a promover la excelencia del personal. Las principales esferas de interés son:

Personal adaptado a su fin

1. Aplicación estratégica de la movilidad.
2. Refuerzo de la diversidad mediante la paridad entre los sexos y la representación geográfica en todos los niveles de la Organización.
3. Rejuvenecimiento del personal y planificación prospectiva de la sucesión, con el apoyo de una contratación estratégica y oportuna y más oportunidades para los profesionales jóvenes.

Personal sumamente competente e innovador

4. Desarrollo y empoderamiento profesionales a través de oportunidades de carrera y el fomento de una cultura del aprendizaje.
5. Fortalecimiento de las capacidades de gestión, aumento de la autonomía y la rendición de cuentas conexas y una reorientación hacia una Organización centrada en los países.
6. Recompensas a la innovación y la colaboración.

Personal motivado, muy eficiente y empoderado

7. Gestión del desempeño del personal adaptada a sus fines, con más oportunidades para el personal más eficiente y un mayor uso de las herramientas de mejora.
8. Avance hacia una cultura de la colaboración.
9. Potenciación del respeto como valor básico en la OMS.

¹ Véanse los cuadros 14 y 15 del documento titulado «Human resources: workforce data (as at 31 July 2017)» en <http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/es/> (consultado el 6 de noviembre de 2017).

11. El Director General ha reiterado su compromiso con la movilidad obligatoria, especialmente como medio para promover la diversidad en la Organización, reforzar los conocimientos técnicos especializados a nivel nacional y realizar las asignaciones a lugares de destino más o menos difíciles de manera equitativa entre el personal. La movilidad geográfica se ha implantado en fases, comenzando con una fase voluntaria de tres años que abarca desde enero de 2016 hasta diciembre de 2018. Durante la fase voluntaria, los funcionarios que lo deseen pueden presentarse a los puestos que los administradores inscriban, igualmente de manera voluntaria, en la lista anual de puestos sujetos a movilidad.

12. En la fase voluntaria de tres años que termina en 2018, se pondrá a prueba un nuevo enfoque de la movilidad como alternativa a la lista anual que, en sus versiones de 2016 y 2017, no logró el resultado esperado, esto es, establecer una forma global y holística de reasignar los puestos internacionales dentro de la Organización. Al mismo tiempo, se llevará a cabo una intensa labor de preparación para aplicar la fase obligatoria en 2019. Se están celebrando consultas entre la Administración y los representantes del personal para estudiar los ajustes a la política de movilidad geográfica aprobada en 2016, con el fin de garantizar que la movilidad se aplique estratégicamente y sea beneficiosa tanto para la Organización como para el personal. La Secretaría proporcionará una actualización a los órganos deliberantes en las reuniones de enero y mayo de 2018.

13. El nuevo sistema de justicia interna entró en vigor el 1 de noviembre de 2016. Desde hace tiempo existen en la OMS mecanismos formales e informales de resolución de conflictos laborales. Sin embargo, se reconoció que se debería hacer un mayor hincapié en: la prevención de conflictos en todos los niveles de la Organización; la compartición de la responsabilidad de mantener un lugar de trabajo respetuoso; y la resolución informal de quejas. En cuanto al proceso de resolución formal de conflictos, el nuevo sistema de justicia interna prevé la institucionalización de un proceso de examen administrativo. Completar este proceso es una condición necesaria para apelar a la Junta Mundial de Apelación. Tanto el examen administrativo como el proceso de apelación se gestionan a nivel mundial, de modo que todos los miembros del personal, independientemente de donde trabajen, accedan a la justicia en pie de igualdad. Se ha contratado y centralizado a más efectivos en el Centro de la OMS en Budapest para que el proceso formal sea más eficaz y ágil.

14. Tras un año de aplicación, el nuevo sistema de justicia interna ya ha demostrado funcionar de la forma prevista. Entre el 1 de noviembre de 2016 y el 30 de septiembre de 2017 se presentaron unas 50 solicitudes de examen administrativo, incluida una que fue presentada individualmente por 27 funcionarios de la OMS¹ afectados por la decisión del Consejo Ejecutivo de posponer hasta el 1 de enero de 2019 la prórroga de la edad de separación obligatoria del servicio a los 65 años². Todas las decisiones del examen administrativo se comunicaron en el plazo prescrito de 60 días, lo que hace que el sistema de justicia sea más rápido y, por tanto, más justo. Con respecto al 61% de estas decisiones no ha habido apelación ulterior. La nueva Junta Mundial de Apelación examinó 27 apelaciones de funcionarios de la OMS; de ellas, 16 son casos nuevos resultantes de decisiones del examen administrativo, y las restantes bien estaban pendientes ante la Junta de Apelación de la Sede y las juntas regionales de apelación, bien fueron remitidas al sistema de justicia interna de la OMS por el Tribunal Administrativo de la OIT. Nuevamente la Junta Mundial de Apelación comunicó sus recomendaciones al Director General en el plazo prescrito de 90 días, lo que demuestra que un grupo compuesto por tres miembros en lugar de los cinco del antiguo sistema y presidido por un profesional a tiempo completo se reúne con mayor facilidad y funciona de manera más eficiente.

¹ Representan el 15% de los 169 funcionarios de la OMS que alcanzarán la edad de jubilación en 2018.

² Véase la resolución EB141.R2 (2017).

15. Entre el 1 de enero y el 31 de julio de 2017, la OMS acogió a 585 pasantes.¹ De ellos, el 76% eran mujeres y el 24% procedían de países en desarrollo, en comparación con el 74% y el 22%, respectivamente, al 31 de julio de 2016. Durante el mismo periodo, el número total de pasantes disminuyó en un 11% en comparación con 2016 (585 pasantes al 31 de julio de 2017, en comparación con 659 al 31 de julio de 2016). El número de nacionalidades representadas osciló entre 82 y 86 en ese mismo periodo. Se están realizando constantemente esfuerzos para reducir el número de pasantes en la Sede y aumentar sus oportunidades a nivel regional y nacional.

16. El nuevo Director General ha creado recientemente un grupo de trabajo integrado por pasantes y representantes de las unidades técnicas y del Departamento de Gestión de los Recursos Humanos para mejorar la calidad del programa, en particular mediante la mejora de los procesos de contratación y entrada en funciones. La OMS también está considerando ampliar las oportunidades para fomentar la diversidad, por ejemplo creando un catálogo de universidades y donantes privados que podrían patrocinar pasantías y estudiando la posibilidad de establecer un plan de autofinanciación de pasantes.

INTERVENCIÓN DEL COMITÉ DE PROGRAMA, PRESUPUESTO Y ADMINISTRACIÓN

17. Se invita al Comité a tomar nota del informe.

= = =

¹ Véanse los cuadros 16 y 17 en el documento titulado «Human resources: workforce data (as at 31 July 2017)», en <http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/es/> (consultado el 6 de diciembre de 2017).