

## 17.<sup>a</sup> SESIÓN DEL SUBCOMITÉ DE PROGRAMA, PRESUPUESTO Y ADMINISTRACIÓN DEL COMITÉ EJECUTIVO

Washington, D.C., EUA, del 22 al 24 de marzo del 2023

*Punto 4.4 del orden del día provisional*

SPBA17/10\*

15 de febrero del 2023

Original: inglés

### GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA OFICINA SANITARIA PANAMERICANA

#### Antecedentes

1. En el presente informe se resumen las estrategias empleadas por la Oficina Sanitaria Panamericana (la Oficina u OSP) para la gestión de los recursos humanos en el año 2022, y se presentan las tendencias y estadísticas de la fuerza laboral en el período comprendido entre el 1 de enero y el 15 de diciembre del 2022, a menos que se indique otra cosa. El informe se centra en las actividades realizadas en consonancia con los tres pilares de la estrategia para el personal.

2. En el 2022, la Oficina celebró 120 años de trabajo activo en el ámbito de la salud pública en la Región de las Américas, así como de liderazgo, colaboración y apoyo a los Estados Miembros de la Organización Panamericana de la Salud (OPS) para mejorar la salud y el bienestar de su población. Los logros en materia de salud pública de los Estados Miembros, alcanzados con el apoyo de la Oficina, son un testimonio de la fuerza laboral visionaria, comprometida y talentosa de la Organización. El personal de la Oficina ha constituido y seguirá constituyendo los cimientos de la Organización, al impulsar su misión y visión con el liderazgo y apoyo activo de sus Estados Miembros.

#### Situación de la estrategia para el personal 2.0<sup>1</sup>

3. Las funciones de la Oficina relativas a la gestión de los recursos humanos siguieron estando centradas en realizar las actividades de alta prioridad en consonancia con los tres pilares de la estrategia del personal 2.0. Estos pilares son la *agilidad* (“cumplimos”), la *optimización funcional* (“nos actualizamos”) y la *innovación* (“nos transformamos”). Las iniciativas de la estrategia para el personal tienen como objetivo modernizar y agilizar las operaciones administrativas, elaborar políticas flexibles en materia de recursos humanos, promover el aprendizaje y crear un entorno de trabajo inclusivo.

---

\* Esta versión contiene un ajuste editorial en el párrafo 12 y la tabla 4 del anexo.

<sup>1</sup> En la estrategia para el personal 2.0 se incorporan las actividades de la Estrategia de la Organización Panamericana de la Salud para el personal 2015-2019 con mayor prioridad y está en consonancia con el Plan Estratégico de la OPS 2020-2025, como se indica en el documento SPBA15/10 (2021).

*Agilidad: “Cumplimos”*

4. Las actividades correspondientes a este pilar se centran en diseñar y aplicar estrategias en materia de recursos humanos a fin de que el personal requerido esté preparado y empoderado para llevar a cabo la cooperación técnica, conforme con lo previsto en el Plan Estratégico de la Organización Panamericana de la Salud 2020-2025. El proceso establecido de planificación operativa institucional, que incluye la elaboración de planes de trabajo y de los planes de recursos humanos correspondientes, permite a la Oficina seguir siendo ágil. Este proceso estratégico evalúa la sostenibilidad financiera y programática de la estructura de personal de manera que la Oficina siga siendo adecuada para cumplir su propósito en un entorno con recursos limitados.

5. En el segundo semestre del 2022, la Oficina comenzó a diseñar el proceso institucional para realizar un ejercicio de abajo arriba que permitiera determinar los costos en relación con los recursos humanos previstos para el bienio 2024-2025. Este proceso institucional de alto nivel dará a los gerentes la oportunidad de reevaluar, revisar y planificar las áreas de trabajo prioritarias, y de estimar los recursos financieros y humanos necesarios para cumplir con las prioridades establecidas por los Estados Miembros para el bienio 2024-2025.

6. Con respecto a la captación de talento, la Oficina mantuvo su enfoque estratégico de asegurarse de que los puestos de plazo fijo, que son limitados en número, estén definidos correctamente y se cubran de manera oportuna. Sin embargo, la Oficina ha optado por actuar con cautela en lo que respecta a la creación de puestos nuevos de plazo fijo y depende de la contratación de trabajadores contingentes para acelerar la ejecución programática.

7. En el 2022, la Oficina llevó a cabo 100 procesos de selección por concurso para nombramientos de plazo fijo: 65 funcionarios profesionales de contratación internacional (PRFP), 12 en la categoría de funcionarios profesionales de contratación nacional (NOP) y 23 puestos de la categoría de servicios generales (GSP). La distribución por sexo de las 77 personas seleccionadas para los puestos profesionales fue de 34 mujeres y 43 hombres. De ese total, hubo 44 puestos profesionales del grado P4 y superior; la distribución por sexo de este grupo fue de 17 mujeres y 27 hombres. Además, se cubrieron 55 puestos temporales. La distribución por categoría fue de 34 profesionales temporales y 21 funcionarios temporales de servicios generales.

*Optimización funcional: “Nos actualizamos”*

8. Las actividades realizadas en el marco de este pilar se centraron en el fortalecimiento de las funciones administrativas institucionales, la optimización de los procesos administrativos, el aprovechamiento de la tecnología y la actualización de las políticas de recursos humanos con el enfoque de aumentar al máximo la flexibilidad y promover el equilibrio entre el trabajo y la vida personal del personal. Para mantener condiciones de trabajo atractivas, la Oficina debe modernizar sus políticas de recursos humanos. Esto implica el perfeccionamiento y la reconfiguración de las capacidades del

personal, así como la adopción de un entorno de trabajo híbrido que sea atractivo, puesto que es fundamental para atraer y retener a las personas de más talento en el mercado laboral actual, extremadamente competitivo para el personal más calificado.

9. En el 2022, la Oficina puso en marcha satisfactoriamente el módulo de contratación de personal de Workday. Se trata de un sistema de seguimiento de postulantes que está plenamente integrado con el módulo de gestión del capital humano del Sistema de Información Gerencial de la OSP (PMIS, por su sigla en inglés). El módulo de contratación de personal se utiliza principalmente para gestionar todo el ciclo de captación de talento, desde la publicación de los anuncios de vacante hasta la incorporación al servicio de consultores y pasantes.

10. Para brindar apoyo a los gerentes con responsabilidades clave de gestión de recursos humanos, se elaboró en el PMIS un panel de información sobre recursos humanos, que proporciona información sobre la composición del personal dentro de cada departamento. En este panel de información se pueden generar informes sobre el estado de la ejecución del plan de recursos humanos, el cumplimiento de los cursos de capacitación obligatorios, el desempeño del personal, las jubilaciones previstas y la gestión de contratos, todo lo cual facilita la toma de decisiones estratégicas con respecto al personal.

11. En el 2022, la Oficina realizó un análisis de las brechas en cuanto a las aptitudes y las competencias. El propósito fue hacer un inventario de las aptitudes y competencias del personal, y determinar las brechas en las aptitudes, los conocimientos y las competencias técnicas clave que se requieren para tener un desempeño de alto nivel y alcanzar los objetivos estratégicos de la Oficina a nivel nacional, subregional y regional. Entre sus principales resultados se señaló la necesidad de mejorar los programas de aprendizaje actuales, buscar formas innovadoras de aprendizaje y explorar enfoques creativos a fin de crear rutas de aprendizaje para familias de empleo específicas, utilizando las plataformas de aprendizaje electrónico existentes y los programas emblemáticos. En el estudio también se pusieron de relieve algunos de los obstáculos al aprendizaje señalados por el personal, como la falta de tiempo, la falta de fondos para apoyar el aprendizaje y el desarrollo continuos, la percepción por parte del personal de la falta de conexión con el desarrollo profesional y la falta de oportunidades para aplicar el aprendizaje en los puestos que el personal ocupa actualmente.

12. Para abordar algunos de estos obstáculos, los gerentes han promovido activamente el uso de las horas de aprendizaje anuales asignadas. Con este fin, han identificado oportunidades de aprendizaje y han alentado al personal a aprovechar las plataformas virtuales de aprendizaje de la Organización y otras actividades de creación de capacidad.

13. En el 2022, todo el personal tuvo acceso por medio del PMIS a programas de aprendizaje virtual dictados en varias plataformas en línea, como el módulo de aprendizaje de Workday; iLearn, el sistema de gestión del aprendizaje de la OMS; LinkedIn Learning; y la plataforma de aprendizaje Blue Line, de la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas.

14. En el 2022 entró en vigor una política revisada sobre las pasantías. El programa de pasantías tuvo una modificación importante: la introducción de un estipendio. Esto se hizo con el fin de alentar a que todas las personas pudieran participar en el programa, independientemente de su situación económica, para que aprovechen la oportunidad de adquirir experiencia y transmitir sus aptitudes y conocimientos. La política ofrece oportunidades para hacer pasantías virtuales y en persona. Las pasantías se publican en la página web "Carreras en la OPS" dos veces al año y permanecen activas durante cinco meses contados a partir del momento de su publicación.

15. La política de teletrabajo del 2021 se actualizó en el 2022. La visión subyacente en la política actualizada es que el futuro del trabajo se caracteriza por un entorno de trabajo híbrido, en el que se promueve la flexibilidad y la rendición de cuentas. En la actualización de la política se tuvieron en cuenta las enseñanzas del teletrabajo masivo de emergencia durante la pandemia de COVID-19, que mostró el compromiso y la capacidad del personal para cumplir con los mandatos de la Organización en una modalidad de trabajo virtual. Asimismo, se prevé que esta política, en la cual se establece un número máximo de días al mes en que el personal puede teletrabajar, genere eficiencias y ahorros para la Oficina y, al mismo tiempo, promueva la productividad y permita al personal mejorar el equilibrio entre su vida personal y profesional. El teletrabajo es un acuerdo de trabajo flexible de carácter opcional, y el personal ha podido hacer una transición sin problemas entre el trabajo en casa, en la oficina o en modalidad híbrida, de acuerdo con el horario básico de trabajo de las respectivas oficinas.

16. La Oficina contrató a Gallup, una empresa externa especializada en servicios de análisis y asesoramiento, para realizar por segunda vez la encuesta sobre el compromiso del personal entre junio y julio del 2022. Se utilizó la metodología de 12 preguntas (Q<sup>12</sup>) de Gallup para hacer la encuesta con preguntas centradas en cuatro temas centrales: necesidades básicas, necesidades individuales, necesidades relativas al trabajo en equipo y crecimiento. De acuerdo con Gallup, los empleados comprometidos son aquellos “que están sumamente involucrados con su trabajo y su lugar de trabajo y se sienten muy entusiasmados al respecto, y son quienes impulsan el desempeño, la innovación y el avance de su organización”.<sup>2</sup>

17. La tasa de respuesta de la encuesta fue del 71%, con 1.669 personas que participaron de un total de 2.336. Esto representó un aumento del 14% en comparación con la encuesta realizada en el 2019, cuando participaron 1.469 personas. La distribución por sexo fue de 1.021 mujeres (61%) y 648 hombres (39%). La Oficina obtuvo una puntuación de 3,9 en una escala del 1 al 5, lo que la coloca en el percentil 36 de la base de datos de Gallup. En otras palabras, la puntuación de la Oficina en cuanto al compromiso es mejor que la del 36% de las organizaciones investigadas por Gallup. Sobre la base de estos resultados, Gallup estimó que el 42% del personal de la Oficina está comprometido, el 46% no está comprometido y el 12% está activamente no comprometido. Los resultados de la encuesta han sido difundidos ampliamente entre los gerentes y el personal de la

---

<sup>2</sup> Shawna Hunt, Presentación de Gallup sobre la encuesta de la OPS del 2022 sobre el compromiso del personal, “Creating an Engaging Workplace: Leadership Results Briefing Session”.

Oficina. El objetivo de la Oficina al realizar esta encuesta era tomar el pulso del personal en un momento dado y utilizar esos resultados como línea de base para determinar las áreas que pueden mejorarse, trabajando conjuntamente con los gerentes y el personal para elaborar planes de acción concretos con resultados medibles e informes de progreso, como parte de las actividades de seguimiento y evaluación del desempeño institucional que se realizan cada seis meses.

*Innovación: “Nos transformamos”*

18. Este pilar se centra en la creación y promoción de mecanismos que permitan contar con una fuerza laboral que aproveche la tecnología y asuma la responsabilidad de renovar sus habilidades. Sobre la base de los resultados del análisis de las brechas en las aptitudes y competencias, es fundamental que la Oficina amplíe las inversiones con el fin de apoyar una estrategia de aprendizaje que permita al personal de la Oficina abordar y responder a los cambios en las necesidades y los problemas de salud pública. La Oficina elaboró y puso en marcha las rutas de aprendizaje de la estrategia para el personal con contenidos relacionados con inteligencia emocional, liderazgo ético, cómo trabajar de manera de facilitar la función de los gerentes, salud mental y bienestar en el lugar de trabajo, cómo aprovechar la diversidad en el lugar de trabajo, cómo superar los prejuicios inconscientes y resolución de conflictos. Se están creando otras rutas de aprendizaje seleccionando contenidos de diversas plataformas en línea, para así incrementar al máximo los limitados recursos de aprendizaje disponibles y depender menos de facilitadores externos. Las futuras rutas de aprendizaje se adaptarán para que aborden áreas técnicas específicas como negociación y diplomacia, emergencias de salud pública, comunicaciones externas, promoción de la causa y asociaciones estratégicas, así como herramientas y técnicas de análisis de datos.

19. En el 2022, la Oficina ofreció un programa virtual de liderazgo y gerencia para fortalecer las aptitudes y las competencias de los gerentes de nivel medio y superior. El programa tiene como objetivo actualizar y fortalecer las competencias y la capacidad de gerentes y supervisores, proporcionarles las herramientas necesarias para ser líderes en entornos complejos y exigentes, y gestionar el cambio de una manera más rápida y eficaz. El programa también incluyó sesiones de capacitación individuales para determinar cuáles son los puntos fuertes y las oportunidades de desarrollo de cada participante. Un grupo de 22 gerentes (12 mujeres y 10 hombres) de las representaciones de la OPS/OMS, los centros panamericanos y la Sede completaron el programa ofrecido por la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas. Este programa se ha ofrecido por cuarto año y algunos de los participantes han sido seleccionados para puestos de nivel superior luego de un proceso competitivo de selección.

20. En el 2022, el programa de idiomas ofreció a todo el personal de las representaciones, los centros panamericanos y la Sede clases grupales en línea en los cuatro idiomas oficiales de la Organización (español, francés, inglés y portugués). En total, 53 personas participaron y aprobaron el programa en el 2022, que tiene una duración de diez semanas.

## **Actividades generales relacionadas con los recursos humanos**

### *Deber de cuidado*

21. En el contexto de la pandemia de COVID-19, las medidas para proteger la salud y la seguridad del personal se suspendieron gradualmente a medida que mejoraba la situación, y la suspensión del teletrabajo de emergencia entró en vigor el 1 de julio del 2022. Entre el 1 de julio y el 30 de septiembre del 2022 hubo una fase de transición como preparación para reanudar las actividades laborales normales el 1 de octubre del 2022. Por precaución, el regreso a la oficina en la Sede se pospuso hasta el 1 de noviembre para permitir que se eliminara de manera segura material con asbesto encontrado en la remodelación del edificio principal de la OPS.

22. A lo largo del 2022 se abogó por la vacunación primaria y de refuerzo contra la COVID-19, junto con la vacunación contra la gripe. A noviembre del 2022, el 87% de las personas que habían informado sobre su estado de vacunación contra la COVID-19 tenían el esquema de vacunación completo. Se han notificado 250 casos de COVID-19, en su mayoría con síntomas de leves a moderados.

### *Administración de contratos*

23. El proceso anual de verificación de dependientes correspondiente al 2021 se inició en mayo del 2022. En este examen anual se verifica que se cumplan los criterios establecidos para recibir las prestaciones y beneficios correspondientes a los funcionarios con nombramiento de plazo fijo. Esto se hace para garantizar el cumplimiento del Reglamento del Personal. Del personal que recibe esta prestación, 99,5% completó la verificación, y se hicieron 18 ajustes en la nómina de sueldos por pagos excesivos o insuficientes, lo que incluye ajustes en el caso de personal que no cumplió con la verificación.

### *Estudio entre ciudades*

24. En noviembre del 2021 se realizó el estudio entre ciudades, cuyo propósito es determinar la paridad del poder adquisitivo de los sueldos de los funcionarios de las Naciones Unidas de las categorías profesional y superior con respecto a Nueva York. En el segundo trimestre del 2021 se estableció formalmente el comité de estudio local con participantes designados por la gerencia de la Oficina, la Asociación del Personal de la OPS/OMS y otras dos organizaciones con oficinas en Washington, D.C.: la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura y la Agencia de las Naciones Unidas para los Refugiados. El comité prestó apoyo al equipo de recopilación de precios de la Comisión de Administración Pública Internacional al elaborar una lista con todos los funcionarios que reunían las condiciones para participar y una lista de establecimientos comerciales para la recaudación de precios, y coordinar la encuesta sobre los gastos de los hogares. A pesar de los desafíos generados por las restricciones a causa de la COVID-19, la encuesta fue respondida por el 67% del personal que podía participar. El estudio sobre el costo de la vida correspondiente al año 2021 se tradujo en un aumento de la remuneración

neta de aproximadamente un 6,4% para Washington, D.C. En consecuencia, el multiplicador del ajuste por lugar de destino aumentó de 54,1 a 63,9, con efecto a partir del 1 de agosto del 2022.

#### *Administración de justicia*

25. De enero a diciembre del 2022, hubo dos casos de presuntas irregularidades en los que estuvo implicado el personal de la Oficina que fueron confirmados por la Oficina y que llevaron a que se impusieran medidas administrativas o disciplinarias, como se indica en el cuadro a continuación. Al 31 de diciembre del 2022, seguían examinándose otros casos de presuntas irregularidades que podrían suponer medidas administrativas o disciplinarias en el 2023.

<b>Naturaleza de la falta</b>	<b>Categoría de personal</b>	<b>Medida administrativa o disciplinaria</b>
Fraude	Profesional	Destitución inmediata
Fraude y falta de cooperación con una investigación / Obstrucción	Servicios Generales	Destitución inmediata

#### **Fuerza laboral de la Oficina Sanitaria Panamericana**

26. En el anexo a este documento se encuentran las estadísticas anuales con respecto a la fuerza laboral de la Oficina al 15 de diciembre del 2022 (u otro año, según se indique). Se incluye información sobre el número de personas que trabajan en la Oficina y un análisis por tipo de contrato, sexo, ubicación y otros datos relacionados con la dotación de personal, y se indican las tendencias quinquenales. Las tendencias de la dotación de personal muestran que, si bien el número de funcionarios con nombramiento a plazo fijo ha disminuido desde el 2018, el número de consultores ha aumentado de forma considerable, especialmente en los dos últimos años.

27. Aunque la distribución por sexo del personal en las categorías profesional y superior es de 51% mujeres y 49% hombres, y que el porcentaje de mujeres que se desempeñan como representantes de la OPS/OMS aumentó de 52% a 54% en el 2022, aún queda trabajo por hacer para alcanzar la paridad entre los sexos en los puestos de nivel superior, como P6, D1 y D2.

#### **Intervención del Subcomité de Programa, Presupuesto y Administración**

28. Se invita al Comité Ejecutivo a que tome nota de este informe y haga los comentarios que considere pertinentes.

Anexo

**Anexo**

**Estadísticas con respecto a la dotación de personal  
de la Oficina Sanitaria Panamericana**

**Informe de la Oficina Sanitaria Panamericana**

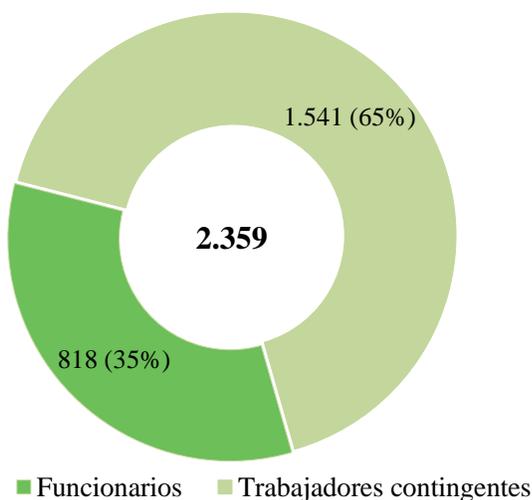
1. En el presente informe se proporcionan datos sobre el perfil de los recursos humanos de la Oficina Sanitaria Panamericana (la Oficina u OSP) al 15 de diciembre del 2022, a menos que se indique otra fecha, procedentes del Sistema de Información Gerencial de la OSP (PMIS, por su sigla en inglés). Se brinda información con respecto al número de personas que trabajan en la Oficina por tipo de nombramiento, tipo de contrato, sexo, nacionalidad, categoría y ubicación.

**Composición de la fuerza laboral**

2. En las figuras 1, 2 y 3 se presenta un panorama general de la composición de la fuerza laboral de la Oficina en el 2022.

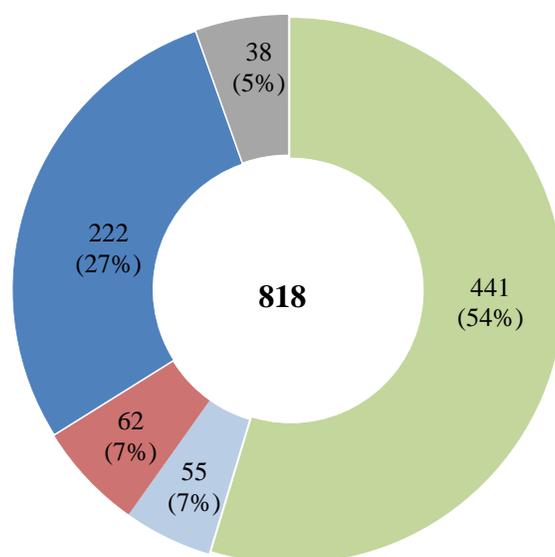
3. Al 15 de diciembre del 2022, la fuerza laboral de la Oficina estaba compuesta por 2.359 personas. En la figura 1 se desglosa la fuerza laboral en dos tipos de puestos: los funcionarios, que son personas que ocupan puestos con nombramiento de plazo fijo y puestos temporales, y los trabajadores contingentes, que es todo el personal contratado en virtud de mecanismos contractuales que no otorgan la condición de funcionario. Los 818 funcionarios constituyeron 35% de la fuerza laboral, mientras que los 1.541 trabajadores contingentes constituyeron 65%. Esta composición de fuerza laboral refleja las limitaciones de financiamiento que enfrentó la Oficina en los últimos años, que condujeron a un aumento en el uso de trabajadores contingentes.

**Figura 1. Personal por tipo de puestos, 2022**



4. En la figura 2 se muestra la composición del personal por categoría y tipo de nombramiento. El número total de funcionarios fue de 818: 725 funcionarios con nombramiento de plazo fijo (incluidos los funcionarios profesionales internacionales, de contratación nacional y de servicios generales) y 93 con nombramiento temporal. La duración de un nombramiento de plazo fijo es de un año o más. Los nombramientos temporales tienen una duración máxima de 11 meses, con la posibilidad de extenderlos hasta un máximo de dos años.

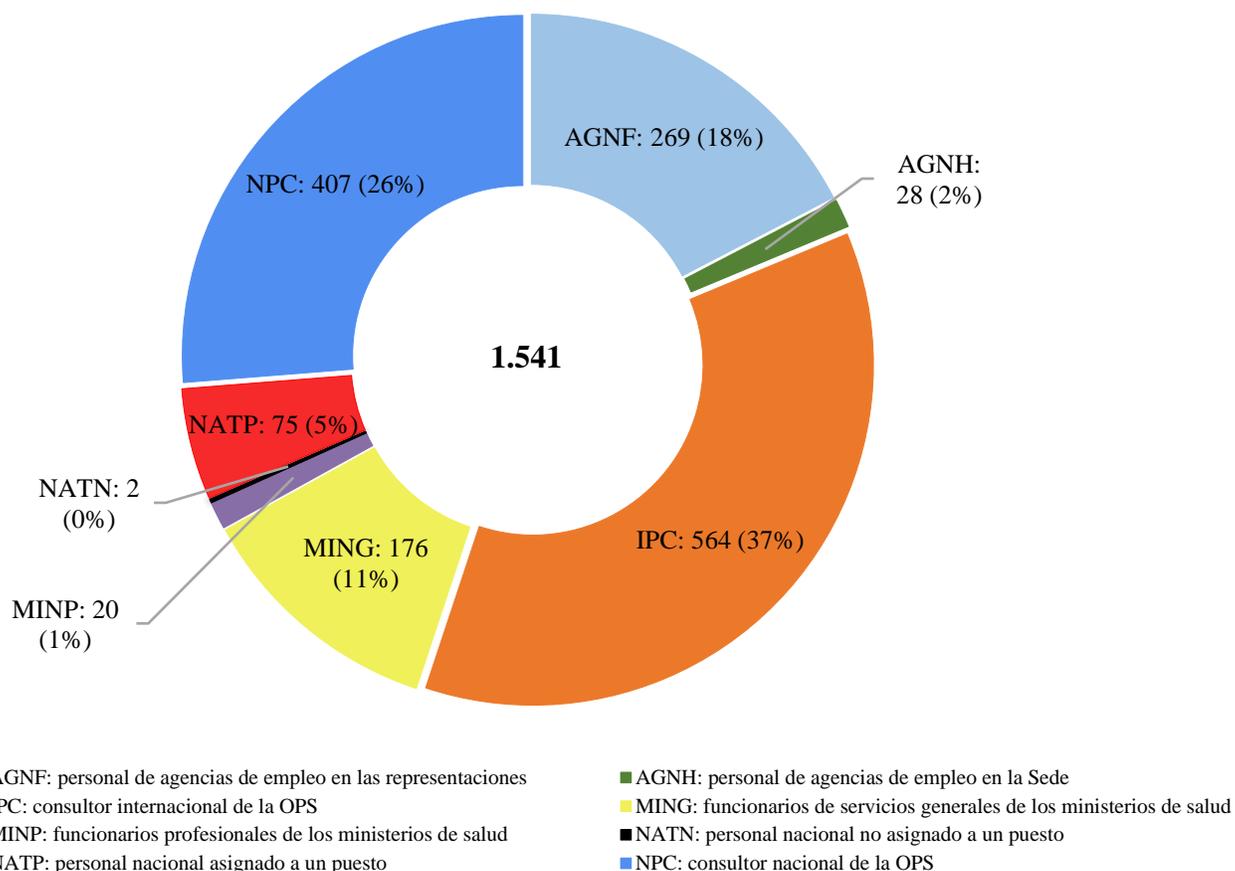
**Figura 2. Personal por categoría y tipo de nombramiento, 2022**



- Funcionarios profesionales internacionales de plazo fijo
- Funcionarios profesionales internacionales temporales
- Funcionarios de contratación nacional
- Funcionarios de servicios generales de plazo fijo
- Funcionarios de servicios generales temporales

5. En la figura 3 se muestra a los trabajadores contingentes con un contrato que no otorga la condición de funcionario o que se rige por mecanismos contractuales distintos a los de las Naciones Unidas, que en total ascienden a 1.541 personas. En lo que respecta a las modalidades de trabajo, entre los trabajadores contingentes hay personal administrativo de agencias de empleo en las representaciones de la OPS/OMS y en la Sede (AGNF y AGNH); personal administrativo contratado en condiciones locales de empleo (NATP y NATN); personal administrativo y profesional adscrito de los ministerios de salud en las representaciones (MING y MINP); y consultores internacionales y nacionales de la OPS (IPC y NPC).

**Figura 3. Trabajadores contingentes, 2022**



**Fuerza laboral: Distribución por sexo**

6. En las categorías de funcionarios profesionales de contratación internacional y de contratación nacional, la Oficina mantuvo una distribución de 51% de mujeres y 49% de hombres en el 2022. La distribución por sexo del personal en la Sede fue de 53% mujeres y 47% hombres, mientras que en las representaciones y los centros panamericanos fue de 47% mujeres y 53% hombres. En el cuadro 1 se desglosan las cifras por categoría, sexo y ubicación.

**Cuadro 1. Personal profesional de contratación internacional y de contratación nacional con nombramiento de plazo fijo, distribución por categoría, sexo y ubicación en la Oficina, 2022**

Categoría	Sede				Representaciones y centros				Todas las ubicaciones			
	Hombres	%	Mujeres	%	Hombres	%	Mujeres	%	Hombres	%	Mujeres	%
UG1			1	100%							1	100%
UG2			1	100%							1	100%
UG3	1	100%							1	100%		
D2	3	75%	1	25%					3	75%	1	25%
D1	9	75%	3	25%	3	38%	5	63%	12	60%	8	40%
P6	5	100%			6	67%	3	33%	11	79%	3	21%
P5	16	48%	17	52%	8	50%	8	50%	24	49%	25	51%
P4/NOD	50	47%	56	53%	65	61%	42	39%	115	54%	98	46%
P3/NOC	33	45%	41	55%	12	48%	13	52%	45	45%	54	55%
P2/NOB	11	31%	24	69%	20	43%	27	57%	31	38%	51	62%
P1/NOA			3	100%	6	38%	10	63%	6	32%	13	68%
<b>Total</b>	<b>128</b>	<b>47%</b>	<b>147</b>	<b>53%</b>	<b>120</b>	<b>53%</b>	<b>108</b>	<b>47%</b>	<b>248</b>	<b>49%</b>	<b>255</b>	<b>51%</b>

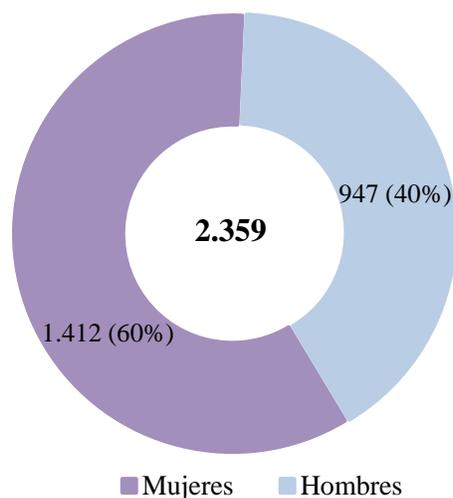
7. La distribución por sexo de los consultores internacionales de la OPS fue de 56% de mujeres y 44% de hombres, y en el caso de los consultores nacionales de la OPS fue de 69% de mujeres y 31% de hombres, como se muestra en el cuadro 2.

**Cuadro 2. Consultores de la OPS, distribución por sexo, ubicación en la Oficina y tipo de contrato, 2022**

Tipo de contrato	Sede				Representaciones y centros				Todas las ubicaciones			
	Hombres	%	Mujeres	%	Hombres	%	Mujeres	%	Hombres	%	Mujeres	%
Consultores internacionales de la OPS	203	41%	290	59%	44	62%	27	38%	247	44%	317	56%
Consultores nacionales de la OPS	4	31%	9	69%	124	31%	270	69%	128	31%	279	69%
<b>Total</b>	<b>207</b>	<b>41%</b>	<b>299</b>	<b>59%</b>	<b>168</b>	<b>36%</b>	<b>297</b>	<b>64%</b>	<b>375</b>	<b>39%</b>	<b>596</b>	<b>61%</b>

8. La distribución general por sexo de toda la fuerza laboral se mantuvo en 60% de mujeres y 40% de hombres, como se muestra en la figura 4.

**Figura 4. Distribución del personal por sexo, 2022**



9. En el cuadro 3 se suministra información consolidada sobre la distribución por nacionalidad de los profesionales de contratación internacional con nombramiento de plazo fijo. En este cuadro se excluye al personal profesional de contratación nacional para evitar una interpretación errónea de la representación geográfica. Los funcionarios profesionales de contratación nacional son ciudadanos del país de destino, por lo que incluirlos en el total crearía una asimetría en la representación de las nacionalidades en la Región de las Américas.

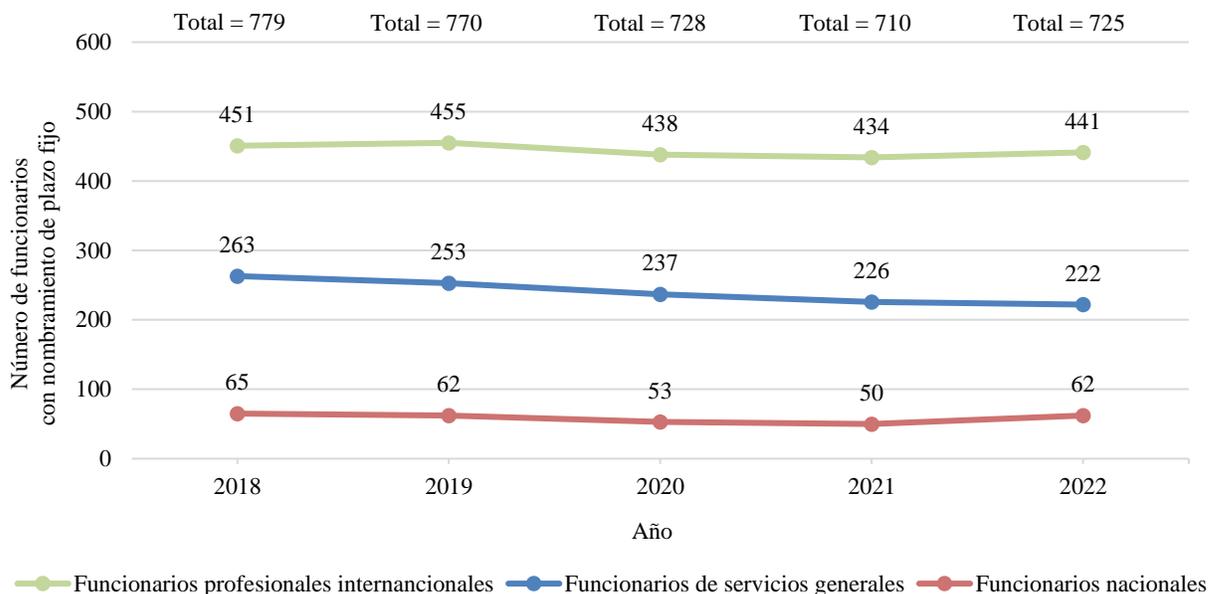
**Cuadro 3. Personal profesional de contratación internacional  
con nombramiento de plazo fijo: distribución por nacionalidad, 2022**

Nacionalidad	Total	Nacionalidad	Total	Nacionalidad	Total
Alemania	1	España	31	Perú	21
Argentina	23	Estados Unidos de América	60	Portugal	1
Australia	1	Filipinas	3	Reino Unido	9
Austria	1	Finlandia	1	República Dominicana	3
Barbados	3	Francia	11	Rwanda	1
Bélgica	4	Guatemala	13	San Vicente y las Granadinas	4
Belice	5	Guyana	1	Santa Lucía	1
Bolivia	5	Haití	3	Singapur	2
Brasil	50	Honduras	5	Suiza	1
Canadá	10	India	1	Suriname	2
Chile	15	Irlanda	1	Trinidad y Tabago	4
Colombia	42	Italia	5	Turquía	1
Congo, Rep. Democrática	1	Jamaica	9	Uganda	1
Costa Rica	10	Malta	1	Uruguay	6
Côte d'Ivoire	1	México	10	Uzbekistán	1
Cuba	8	Nicaragua	9	Venezuela	6
Dominica	1	Países Bajos	3	<b>Total</b>	<b>441</b>
Ecuador	13	Panamá	3		
El Salvador	10	Paraguay	3		

### Tendencias en la fuerza laboral

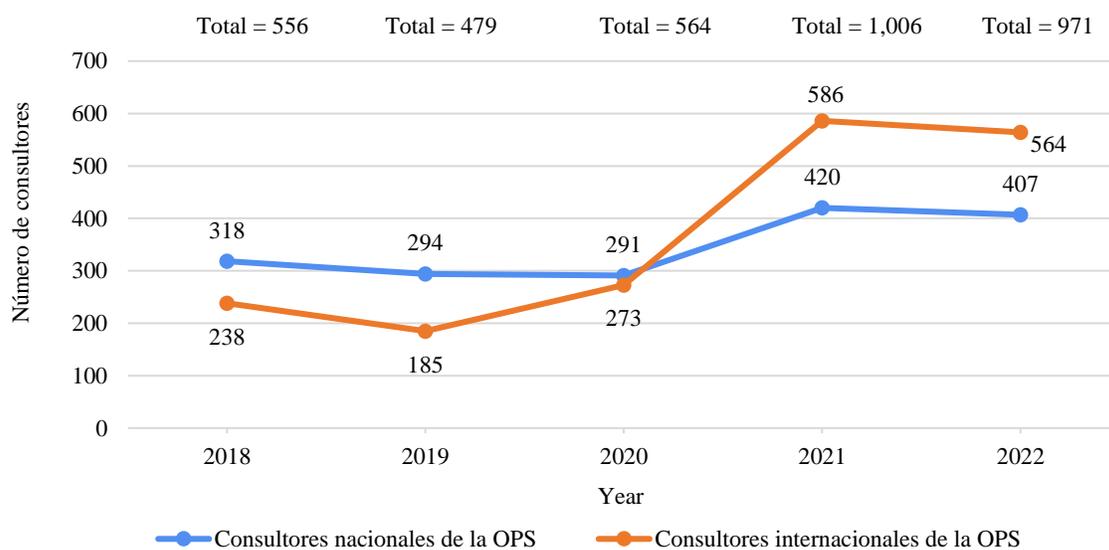
10. En la figura 5 se ponen de relieve las tendencias del personal con nombramiento de plazo fijo en distintas categorías en el período comprendido entre el 2018 y el 2022. El número de funcionarios en los puestos con nombramientos de plazo fijo disminuyó en 7%, al pasar de 779 en el 2018 a 725 en el 2022. Sin embargo, es importante señalar que, sobre la base de la planificación estratégica institucional de los recursos humanos para el bienio 2022-2023, la Oficina llevará a cabo actividades de contratación para llenar los puestos de plazo fijo críticos que estén vacantes. Al ejecutar los planes de recursos humanos aprobados, la Oficina seguirá realizando esfuerzos para asegurar su sostenibilidad económica, incluida la contención de los costos de personal.

**Figura 5. Personal con nombramiento de plazo fijo, distribución por categoría, 2018-2022**



11. En la figura 6 se puede observar que el número de consultores aumentó 75%, al pasar de 556 en el 2018 a 971 en el 2022. Si bien este no fue el mayor número de consultores en los últimos cinco años, hay más consultores (971) que funcionarios profesionales de contratación nacional e internacional con nombramientos de plazo fijo (503).

**Figura 6. Consultores nacionales e internacionales de la OPS, 2018-2022**



12. En el cuadro 4 se observa el porcentaje de mujeres en los puestos profesionales P4 y de categoría superior en la Oficina, que refleja las tendencias en el logro de la paridad entre los sexos en la categoría de profesionales de contratación internacional. El porcentaje de mujeres en las categorías P4 y P5 disminuyó de 49% a 47% entre el 2018 y el 2022. El porcentaje de mujeres que se desempeñan como representantes de la OPS/OMS aumentó 8 puntos porcentuales (p.p.) en el mismo período.

**Cuadro 4. Tendencias de la paridad entre los sexos, 2018-2022**

Categoría	2018	2019	2020	2021	2022	Variación entre el 2018 y el 2022
Mujeres en las categorías P6, D1 y D2	34%	34%	32%	31%	32%	-2 p.p.
Mujeres en las categorías P4 y P5	49%	48%	47%	48%	47%	-2 p.p.
Mujeres que son representantes de la OPS/OMS	46%	52%	50%	52%	54%	8 p.p.

- - -