

## 170.<sup>a</sup> SESIÓN DEL COMITÉ EJECUTIVO

Washington, D.C., EUA (sesión híbrida), del 20 al 24 de junio del 2022

---

Punto 6.2 del orden del día provisional

CE170/27  
14 de abril del 2022  
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) en la gestión de los recursos humanos en el año 2021, 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 2021, a menos que se indique otra cosa. El informe se centra en las actividades realizadas en consonancia con los tres pilares de la estrategia de la Organización Panamericana de la Salud (OPS) para el personal.
2. En el 2021, el personal de la Oficina siguió dando pruebas de resiliencia y compromiso a la hora de brindar una cooperación técnica oportuna y eficaz a los Estados Miembros, al adaptar los planes de trabajo, las actividades y los procedimientos y, al mismo tiempo, innovar para responder a las prioridades programáticas y la pandemia de COVID-19. Los numerosos logros informados a los Estados Miembros han demostrado una vez más que el mayor activo de la Oficina es su fuerza laboral.

#### Situación de la estrategia para el personal 2.0

3. En el 2021, la Oficina concentró sus esfuerzos en actividades de alta prioridad en consonancia con los tres pilares de la estrategia del personal 2.0.<sup>1</sup> Estos pilares son la *agilidad* (“cumplimos”), la *optimización funcional* (“nos actualizamos”) y la *innovación* (“nos transformamos”).

*Agilidad: “Cumplimos”*

4. Las actividades correspondientes a este pilar se centran en el diseño y la aplicación de estrategias sobre los recursos humanos a fin de que el personal necesario esté disponible para llevar a cabo la cooperación técnica conforme con lo previsto en el Plan Estratégico

---

<sup>1</sup> La estrategia para el personal 2.0 incorpora 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 Organización Panamericana de la Salud 2020-2025, como se indica en el documento SPBA15/10.

---

de la Organización Panamericana de la Salud 2020-2025. Además, la incorporación de talento nuevo es fundamental para ajustar el perfil y cubrir oportunamente los puestos de plazo fijo.

5. En marzo del 2021, y en preparación para el bienio 2022-2023, la Oficina comenzó a elaborar el plan de trabajo bienal y el plan de recursos humanos mediante un ejercicio de determinación de los costos de abajo hacia arriba. Estos procesos institucionales de alto nivel permitieron a los gerentes examinar las prioridades, definir los planes de trabajo y estimar los recursos financieros y humanos necesarios para cumplir con las prioridades establecidas por los Estados Miembros para el bienio 2022-2023.

6. Los resultados de este ejercicio de determinación de los costos de abajo hacia arriba proporcionaron la línea de base para la próxima fase del proceso: la planificación de los recursos humanos institucionales para el bienio 2022-2023. Como parte del ejercicio de planificación de los recursos humanos que se inició en septiembre del 2021, cada gerente realizó un examen estratégico de la estructura de personal de su entidad y su idoneidad para llevar a cabo las actividades del Plan Estratégico de la OPS y otros mandatos conexos. El ejercicio de planificación de los recursos humanos proporcionó una vía para la planificación de la sucesión al incluir un examen crítico de cada puesto, teniendo en consideración los planes de jubilación y otras necesidades emergentes. La finalidad general fue evaluar 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.

7. El plan de recursos humanos es un componente central de la gestión eficaz y eficiente de los recursos humanos en toda la Oficina. Sirve de base para funciones clave relativas a los recursos humanos, como las proyecciones sobre la captación de talento, el diseño organizacional, el aprendizaje y la gestión de contratos.

8. Es fundamental tener una estrategia sólida de captación de talento para definir correctamente y cubrir de manera oportuna los puestos de plazo fijo de la Oficina, limitados en número. Sin embargo, la imposibilidad de hacer proyecciones sobre el financiamiento es un desafío permanente que tiene un impacto directo en la efectividad de la captación de talento en la Oficina. Cuando hay incertidumbre en cuanto a la disponibilidad de financiamiento, como ocurrió durante la mayor parte del 2020 y principios del 2021, la Oficina no puede adquirir compromisos contractuales con personal nuevo contratado a plazo fijo y debe recurrir a trabajadores contingentes para prestar cooperación técnica. Si bien los trabajadores contingentes deberían ser responsables de productos o servicios específicos, como el apoyo a la respuesta en emergencias o proyectos con un plazo definido, en el 2021 se contrató a un número importante de trabajadores contingentes para prestar cooperación técnica y en algunos casos para que desempeñaran tareas centrales que normalmente son realizadas por funcionarios.

9. En el 2021, después que mejoró la situación económica de la Oficina, se suavizaron las medidas de contención de costos y se permitió la contratación de personal para ocupar los puestos de plazo fijo afectados por la congelación de las contrataciones del 2020. En consecuencia, se registró un aumento de las actividades de selección y contratación en

la Oficina. En total, se llevaron a cabo 76 procesos de selección por concurso para nombramientos de plazo fijo: 55 funcionarios profesionales de contratación internacional (PRFP), 5 en la categoría de funcionarios profesionales de contratación nacional (NOP) y 16 puestos de la categoría de servicios generales (GSP). La distribución por sexo de las 60 personas seleccionadas para los puestos profesionales fue de 32 mujeres y 28 hombres. De ese total, hubo 34 puestos profesionales del grado P4 y superior; la distribución por sexo de este grupo fue de 14 mujeres y 20 hombres. Además, se llenaron 81 puestos temporales. La distribución por categoría fue de 36 profesionales temporales y 45 funcionarios temporales de servicios generales.

*Optimización funcional: “Nos actualizamos”*

10. Las actividades realizadas en el marco de este pilar se centraron en aprovechar el Sistema de Información Gerencial de la OSP (PMIS, por su sigla en inglés) para agilizar aún más los procesos administrativos y seguir aumentando la eficiencia. En el 2021 también se realizaron iniciativas encaminadas a actualizar las políticas de recursos humanos.

11. Para agilizar las operaciones y utilizar plenamente el sistema Workday del PMIS, la Oficina adquirió el módulo de contratación de personal de Workday, una plataforma para la gestión de todo el proceso de selección y contratación de personal que estará plenamente integrada con el módulo de gestión del capital humano en el PMIS. Se utilizará para gestionar todo el ciclo de captación de talento, desde la publicación de los anuncios de vacantes hasta la incorporación del personal con nombramiento a plazo fijo, el personal con contrato a corto plazo y los trabajadores contingentes.

12. En el 2021, 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 y LinkedIn Learning.

13. Siguiendo las recomendaciones del Auditor Externo de la OPS, la Oficina examinó su política sobre las consultorías. En la nueva política, que entrará en vigor en el transcurso del tercer trimestre del 2022, se incorporan mecanismos de control interno adicionales, usando el PMIS como una herramienta para garantizar la transparencia y el cumplimiento de los procesos de selección por concurso. Se pone énfasis en el uso de listas de candidatos, lo que ayudará a tener un sólido banco de candidatos calificados y acelerar el proceso de contratación, particularmente en situaciones de emergencia. En esta nueva política sobre las consultorías se refleja el principal objetivo de esta modalidad contractual, es decir, la entrega de productos y servicios fuera de los locales de la OPS y no el cumplimiento de funciones básicas en los locales de la Organización.

14. A fin de fortalecer el proceso de selección del personal con nombramiento de plazo fijo y el personal con contrato de consultoría, la Oficina está utilizando, por intermedio de la OMS, la base de datos Clear Check, la cual se usa en todo el sistema de las Naciones Unidas para verificar los antecedentes del personal de las Naciones Unidas en relación con la explotación, el abuso y el acoso sexuales.

15. La Oficina tiene una política de tolerancia cero para todas las formas de explotación, abuso y acoso sexuales. Para reforzar esta política, la Oficina se ha sumado a la campaña de la OMS a nivel de toda la organización para garantizar que todo el personal tenga los conocimientos y la capacidad necesarios para prevenir la explotación y el abuso sexuales y responder al respecto. Se ha puesto en marcha un curso de capacitación obligatorio titulado “Prevención de la explotación y el abuso sexuales”, y todo el personal de la OPS debe completarlo antes del 25 de mayo del 2022. El propósito del curso es crear conciencia en todo el personal y en los asociados sobre cómo los actos de explotación y abuso sexuales afectan a las personas y a las comunidades enteras.

16. Además, en el marco de los esfuerzos coordinados con la OMS para prevenir la explotación y el abuso sexuales y crear conciencia sobre este tema en la Región de las Américas, la OMS ha decidido proporcionar fondos a la OPS para el establecimiento de dos puestos profesionales de grado P4 y P5 dedicados específicamente a esta cuestión. Además, la Oficina ha formado un grupo de trabajo con representantes de diferentes oficinas para elaborar y ejecutar un plan de acción amplio destinado a prevenir la explotación y el abuso sexuales, facilitar el proceso para presentar denuncias y brindar apoyo a las víctimas. Por otra parte, además de utilizar la base de datos Clear Check, la Oficina está examinando la forma de realizar verificaciones de antecedentes a nivel mundial de todos los candidatos que han sido seleccionados para ocupar puestos o realizar asignaciones en la Organización.

17. Se examinó la política sobre las pasantías para que un mayor número de estudiantes y recién graduados, en particular de los países clave y los menos desarrollados, tuviera acceso a vivir la experiencia de trabajar en la Oficina. La política revisada brindará la oportunidad de realizar pasantías virtuales, por lo que las personas que realicen una pasantía no tendrán la necesidad de salir de su país de origen o lugar de estudio. Solo se ofrecerá la opción de tener pasantes físicamente presentes en los locales de la OPS después que las oficinas regresen a su estado operativo normal. El programa de pasantías tuvo una modificación importante: la introducción de un estipendio. Se prevé que esto alentará a todos a 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 revisada sobre las pasantías entrará en vigor en el 2022.

18. En abril del 2021 se presentó una revisión de la política sobre el teletrabajo, la cual entrará en vigor una vez que finalice el período actual de teletrabajo masivo por la situación de emergencia. Se prevé que la aplicación de esta política, que aumentará el número de días que el personal puede teletrabajar, genere un aumento de la eficiencia y los ahorros para la Oficina y, al mismo tiempo, permita al personal mejorar el equilibrio entre su vida personal y profesional. Se espera que la política ayude a mantener la continuidad de las operaciones en las situaciones de emergencia que ocurran en el futuro en toda la Región de las Américas. Otras políticas revisadas en el 2021 que incorporan el enfoque del trabajo remoto son las políticas sobre consultorías y pasantías.

19. Para fortalecer las funciones institucionales y utilizar los recursos de manera eficiente, la Oficina realizó un análisis de las brechas en cuanto a las aptitudes y las competencias. El estudio fue llevado a cabo por una empresa externa de consultoría. El

propósito de este análisis 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 realizar las actividades pertinentes y alcanzar los objetivos estratégicos de la Oficina a nivel nacional, subregional y regional.

20. A fin de promover la participación y el compromiso del personal, como parte del estudio se hizo una encuesta y se organizaron grupos de opinión y entrevistas individuales con gerentes de diferentes niveles, incluida la Gerencia Ejecutiva. Además, la empresa externa realizó una evaluación comparativa con otros organismos de las Naciones Unidas de un tamaño y estructura similares para comparar su desempeño actual y analizar posibles mejoras.

21. En el informe final del estudio se subrayó el progreso realizado por la Oficina para tornarse más estratégica e innovadora, aprovechar la tecnología y proporcionar capacitación de calidad en materia de liderazgo. También se destacó el potencial para ampliar a mayor escala los programas existentes de intercambio de conocimientos específicos de cada equipo. Con respecto a los obstáculos existentes para el aprendizaje eficaz, el estudio destacó la falta de tiempo, la falta de fondos para apoyar el aprendizaje y el desarrollo, y la falta de oportunidades que el personal percibía para aplicar lo aprendido.

22. Las recomendaciones específicas del informe incluyeron el establecimiento de algunas categorías prioritarias para el aprendizaje, con la correspondiente asignación presupuestaria continua y oportuna para apoyar el programa de aprendizaje; el diseño de más programas emblemáticos para las funciones técnicas y habilitadoras; y la adopción de estrategias para ampliar el acceso al aprendizaje.

23. La Oficina está elaborando un plan para poner en práctica las recomendaciones presentadas en el informe final de este estudio, que se centra en iniciativas costo-eficaces y el uso óptimo de las plataformas de aprendizaje existentes para garantizar la sostenibilidad de la estrategia institucional de aprendizaje.

24. A medida que la Oficina se prepara para el bienio 2022-2023 y la era posterior a la pandemia, se pusieron en marcha varias iniciativas para promover la optimización funcional y una estructura de personal eficaz que permita a la Organización seguir cumpliendo con sus mandatos en un entorno de recursos previsiblemente limitados. Estos exámenes estratégicos están en plena consonancia con los pilares de la estrategia para el personal 2.0.

*Innovación: “Nos transformamos”*

25. Este pilar se centra en la creación y promoción de mecanismos para incorporar la innovación en toda la Oficina. Se trata de empoderar al personal para que desarrolle sus aptitudes y competencias. La Oficina ha reorientado sus esfuerzos para elaborar y ofrecer programas y actividades de aprendizaje específicamente adaptados que permitan garantizar el aprendizaje continuo y ampliar las aptitudes del personal a fin de satisfacer las necesidades emergentes de los Estados Miembros.

26. A medida que el mundo avanza en la transición de las oficinas físicas a cada vez más lugares de trabajo virtuales, la Oficina ha examinado sus políticas y prácticas actuales para incorporar modalidades de colaboración virtual que respondan a las necesidades de los Estados Miembros. La prestación ininterrumpida de cooperación técnica durante la pandemia de COVID-19 ha generado información y enseñanzas valiosas sobre cómo ampliar las opciones de trabajo virtual e integrarlas a la gestión de los recursos humanos de la Oficina.

27. En el 2021, 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 48 gerentes (28 mujeres y 20 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 (UNSSC, por su sigla en inglés).

28. Para seguir fomentando una cultura de aprendizaje y la actualización las aptitudes de todo el personal como parte de la estrategia del personal 2.0, se renovó la suscripción a los servicios de aprendizaje de la UNSSC. En esta herramienta de aprendizaje virtual se ofrecen más de 40 módulos en una amplia variedad de temas como liderazgo, gestión, comunicación, ética, gestión del cambio y gestión de riesgos, entre otros. Se llevaron a cabo sesiones informativas para promover el uso de esta nueva herramienta de aprendizaje en las que participaron los puntos focales de aprendizaje de todas las representaciones y los centros. Esta suscripción complementa las plataformas de aprendizaje que ya están en uso en la Organización.

29. Otra estrategia de aprendizaje ampliamente utilizada en el 2021 fueron los talleres de intercambio de conocimientos realizados por expertos internos. Los funcionarios de alto nivel y los representantes de la OPS/OMS intercambiaron conocimientos, aptitudes y experiencias en sesiones virtuales de capacitación para el fortalecimiento de la capacidad abiertas a todo el personal. Entre los temas de estas sesiones se encontraron la negociación de las subvenciones, la elaboración de propuestas y el aumento de la movilización de los recursos financieros. El desarrollo de una cultura que promueva el intercambio de conocimientos fomenta y estimula la innovación, aumenta la productividad y promueve la participación.

30. En el 2021, 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, 78 personas participaron y aprobaron el programa en el 2021, que tiene una duración de diez semanas.

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

### *Deber de cuidado*

31. En el contexto de la pandemia de COVID-19, en los diálogos y las sesiones con todo el personal se ha promovido con regularidad la vacunación contra esta enfermedad. Se creó un módulo de notificación en el PMIS para que el personal pueda registrar que se vacunó contra la COVID-19. Se ha mantenido informada a la Gerencia Ejecutiva sobre el nivel general de vacunación del personal de la Oficina. En estos momentos, aproximadamente 1.000 personas han informado sobre su estado de vacunación en el PMIS. Se sigue dando seguimiento a los casos presuntos y confirmados de la COVID-19 en el personal, utilizando un protocolo de rastreo de contactos. Desde el comienzo de la pandemia y hasta el 31 de diciembre del 2021, 140 personas han dado positivo en la prueba de la COVID-19 y se han registrado dos muertes.

32. En cuanto a las actividades de vacunación, la Oficina ayudó activamente a facilitar el despliegue de las vacunas contra la COVID-19 compradas por las Naciones Unidas para el personal de las representaciones y los centros panamericanos en la Región. En preparación para la campaña de vacunación contra la COVID-19, las Naciones Unidas pusieron en funcionamiento una plataforma tecnológica consolidada para registrar al personal, y la Oficina registró a casi 3.000 trabajadores y dependientes que cumplían con los criterios establecidos.

33. Se ha prestado especial atención al personal de la Sede, las representaciones y los centros panamericanos que trabajan directamente en la respuesta a la pandemia. Se realizó una encuesta a los representantes de la OPS/OMS para determinar cuáles eran los riesgos asociados con los altos niveles de estrés registrados por las exigencias del trabajo durante este período de emergencia. Se ofrecieron sesiones adicionales de consejería en grupo para ayudar al personal a hacer frente al estrés y la ansiedad. En abril del 2021, se amplió la cobertura del programa de asistencia a los empleados para incluir a todo el personal y sus dependientes en las representaciones y los centros. Además, entre los servicios que prestó la consejera psicológica se encontraron seminarios sobre gestión del estrés.

### *Administración de contratos*

34. El proceso anual de verificación de dependientes correspondiente al 2020 se inició en mayo del 2021. La finalidad de este examen anual es verificar que se cumplen 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. De los 582 registros examinados, se hicieron 17 ajustes en la nómina de sueldos por pagos excesivos o insuficientes.

### *Administración de justicia*

35. De enero a diciembre del 2021, hubo cinco casos de presuntas irregularidades en los que estuvo implicado el personal que fueron confirmados por la Oficina y que llevaron a que se impusieran medidas administrativas o disciplinarias, como se indica en el cuadro

siguiente. Algunos de estos casos estaban en proceso de examen en el 2020, y las medidas administrativas o disciplinarias finales se tomaron durante el 2021. Al 31 de diciembre del 2021, seguían examinándose otros casos de presuntas irregularidades que podrían suponer medidas administrativas o disciplinarias en el 2022.

<b>Naturaleza de la falta</b>	<b>Categoría de persona</b>	<b>Medida administrativa o disciplinaria</b>
No establecer límites claros en la supervisión y aceptar pequeños favores personales de un supervisado	Profesional	Carta administrativa
Conducta indebida (acoso)	Profesional	Reasignación administrativa y medida disciplinaria
Negligencia (no registrar de manera adecuada las ausencias de acuerdo con las normas y políticas que debe seguir el personal)	Profesional	Carta administrativa
Conducta indebida (no informar sobre una relación personal con un supervisado)	Profesional	Medida disciplinaria
Involucrarse en chismes	Profesional	Carta administrativa

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

36. 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 2021 (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.

### **Intervención del Comité Ejecutivo**

37. 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**

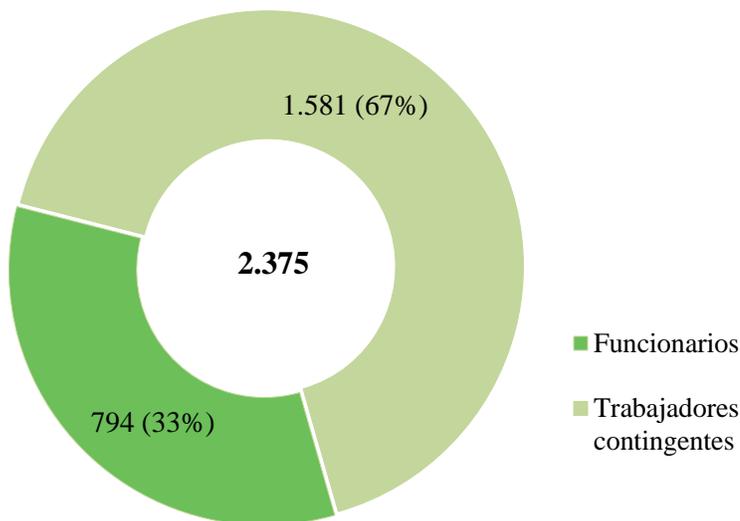
1. En el presente informe se proporcionan datos sobre el perfil de los recursos humanos de la Oficina Sanitaria Panamericana (la Oficina u OSP) al 15 de diciembre del 2021, a menos que se indique otra fecha, procedentes del Sistema de Información Gerencial de la OSP (PMIS, por su sigla en inglés). Se 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 2021.

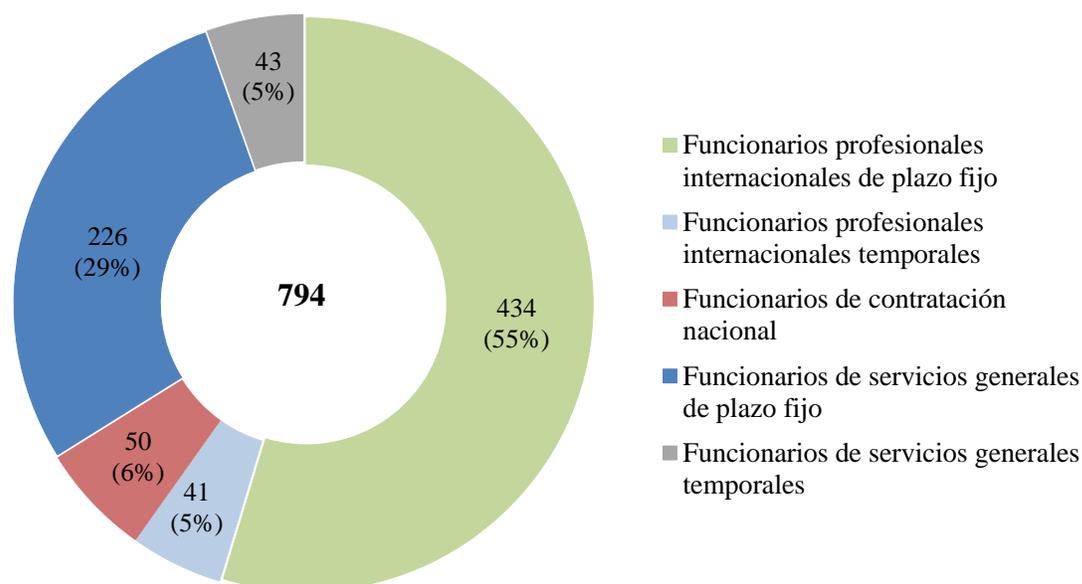
3. Al 15 de diciembre del 2021, la fuerza laboral de la Oficina estaba compuesta por 2.375 personas. En la figura 1 se desglosa la fuerza laboral en dos tipos de puestos: los funcionarios, que son personas que ocupan puestos con nombramiento de plazo fijo y puestos temporales, y los trabajadores contingentes, que es todo el personal contratado en virtud de mecanismos contractuales que no otorgan la condición de funcionario. Los 794 funcionarios constituyeron 33% de la fuerza laboral, mientras los 1.581 trabajadores contingentes constituyeron 67%. Esta composición de fuerza laboral refleja las limitaciones de financiamiento que enfrentó la Oficina, que condujeron a un aumento en el uso de trabajadores contingentes.

**Figura 1. Personal por tipos de puestos, 2021**

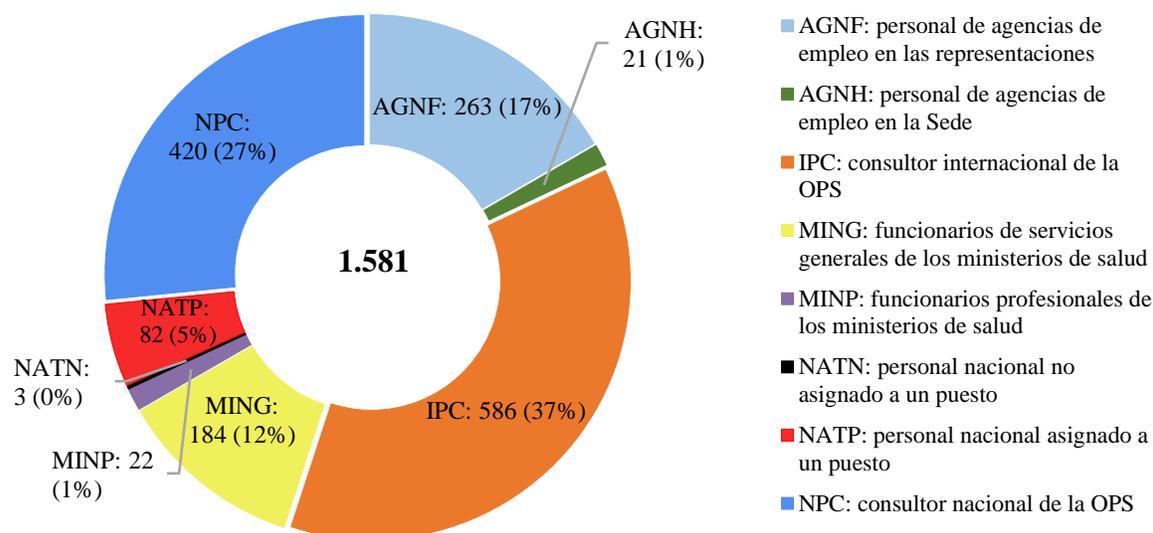


4. En la figura 2 se muestra la composición del personal por categoría y tipo de nombramiento. El número total de funcionarios fue de 794: 710 funcionarios con nombramiento de plazo fijo y 84 con nombramiento temporal. La duración de un nombramiento de plazo fijo es de un año o más. Los nombramientos 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, 2021**



5. En la figura 3 se muestra el personal con un contrato que no le otorga la condición de funcionarios o que se rige por mecanismos contractuales distintos a los de las Naciones Unidas (trabajadores contingentes), que en total suman 1.581 personas. En lo que respecta a las modalidades de trabajo, entre los trabajadores contingentes hay personal administrativo de agencias de empleo en las representaciones y en la Sede (AGNF y AGNH); personal administrativo contratado en condiciones locales de empleo (NATP y NATN); personal administrativo y profesional adscrito del Ministerio de Salud en las representaciones (MING y MINP); y consultores internacionales y nacionales de la OPS (IPC y NPC).

**Figura 3. Trabajadores contingentes, 2021****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 2021. La distribución por sexo del personal en la Sede fue de 54% mujeres y 46% 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, 2021**

Categoría	Sede				Representaciones y centros				Todos			
	Hombres	%	Mujeres	%	Hombres	%	Mujeres	%	Hombres	%	Mujeres	%
UG1			1	100%							1	100%
UG2			1	100%							1	100%
UG3	1	100%							1	100%		
D2	1	50%	1	50%	1	100%			2	67%	1	33%
D1	12	80%	3	20%	1	33%	2	67%	13	72%	5	28%
P6	3	75%	1	25%	6	60%	4	40%	9	64%	5	36%
P5	14	47%	16	53%	8	50%	8	50%	22	48%	24	52%
P4/NOD	55	48%	59	52%	63	59%	44	41%	118	53%	103	47%
P3/NOC	28	40%	42	60%	9	39%	14	61%	37	40%	56	60%
P2/NOB	11	33%	22	67%	16	48%	17	52%	27	41%	39	59%
P1/NOA	1	33%	2	67%	7	41%	10	59%	8	40%	12	60%
<b>Total</b>	<b>126</b>	<b>46%</b>	<b>148</b>	<b>54%</b>	<b>111</b>	<b>53%</b>	<b>99</b>	<b>47%</b>	<b>237</b>	<b>49%</b>	<b>247</b>	<b>51%</b>

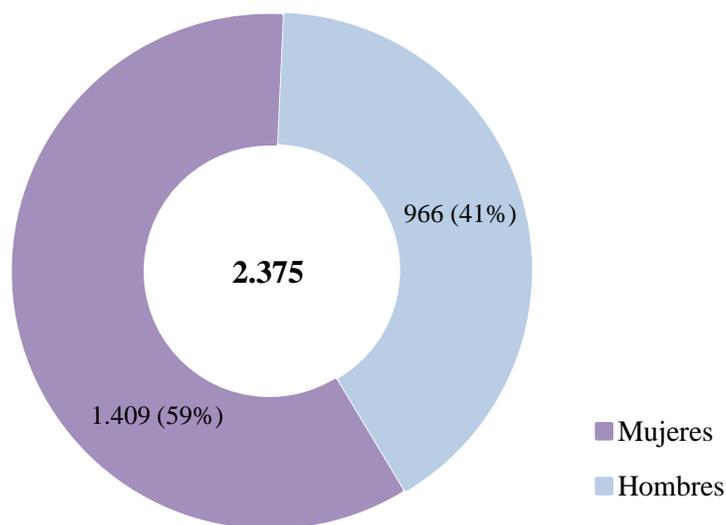
7. La distribución por sexo de los consultores internacionales de la OPS fue de 54% de mujeres y 46% de hombres, y en el caso de los consultores nacionales de la OPS fue de 65% de mujeres y 35% de hombres, como se muestra en el cuadro 2.

**Cuadro 2. Consultores de la OPS, distribución por sexo, ubicación en la Oficina y tipo de contrato, 2021**

Tipo de contrato	Sede				Representaciones y centros				Todos			
	Hombres	%	Mujeres	%	Hombres	%	Mujeres	%	Hombres	%	Mujeres	%
Consultores internacionales de la OPS	225	44%	282	56%	44	56%	35	44%	269	46%	317	54%
Consultores nacionales de la OPS					146	35%	274	65%	146	35%	274	65%
<b>Total</b>	<b>225</b>	<b>44%</b>	<b>282</b>	<b>56%</b>	<b>190</b>	<b>38%</b>	<b>309</b>	<b>62%</b>	<b>415</b>	<b>41%</b>	<b>591</b>	<b>59%</b>

8. La distribución general por sexo de toda la fuerza laboral se mantuvo en 59% de mujeres y 41% de hombres, como se muestra en la figura 4.

**Figura 4. Distribución del personal por sexo, 2021**



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 positiva en la representación de las nacionalidades en la Región de las Américas.

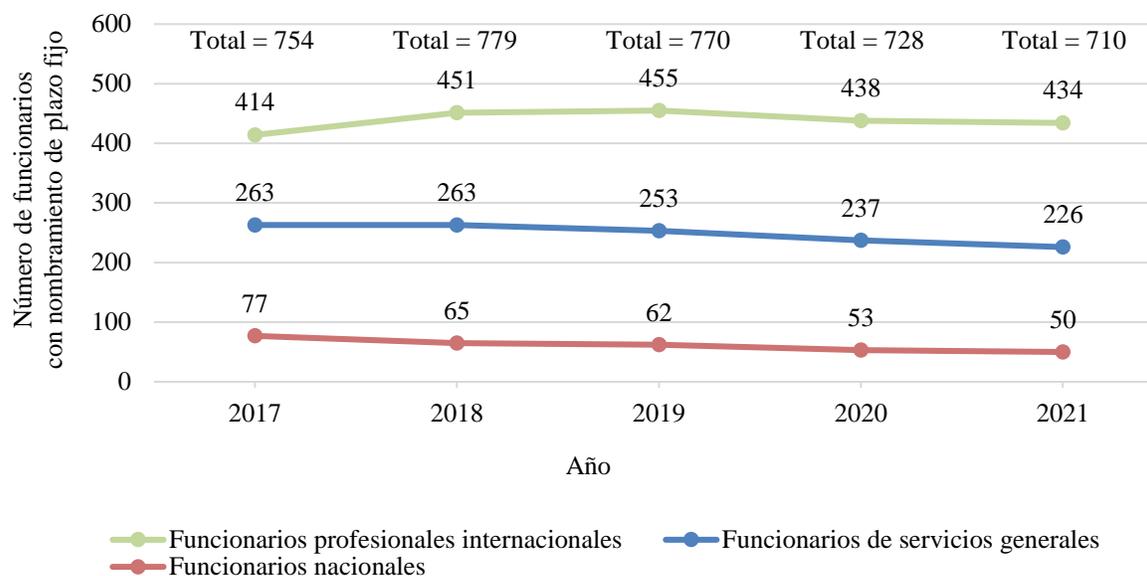
**Cuadro 3. Personal profesional de contratación internacional con nombramiento de plazo fijo: distribución por nacionalidad, 2021**

Nacionalidad	Total	Nacionalidad	Total	Nacionalidad	Total
Alemania	1	España	33	Paraguay	4
Argentina	25	Estados Unidos de América	60	Perú	21
Austria	1	Filipinas	3	Portugal	1
Barbados	2	Francia	11	Reino Unido	10
Bélgica	4	Guatemala	11	República Dominicana	3
Belice	6	Guyana	1	Rwanda	2
Bhután	1	Haití	3	San Vicente y las Granadinas	3
Bolivia	3	Honduras	5	Singapur	2
Brasil	47	India	1	Suiza	1
Canadá	9	Irlanda	1	Suriname	2
Chile	11	Italia	5	Trinidad y Tabago	4
Colombia	42	Jamaica	9	Turquía	1
Congo, Rep. Democrática	1	Japón	1	Uganda	1
Costa Rica	9	Malta	1	Uruguay	6
Cuba	8	México	12	Uzbekistán	1
Dominica	1	Nicaragua	9	Venezuela	6
Ecuador	13	Países Bajos	4	<b>Total</b>	<b>434</b>
El Salvador	10	Panamá	2		

### Tendencias en la fuerza laboral

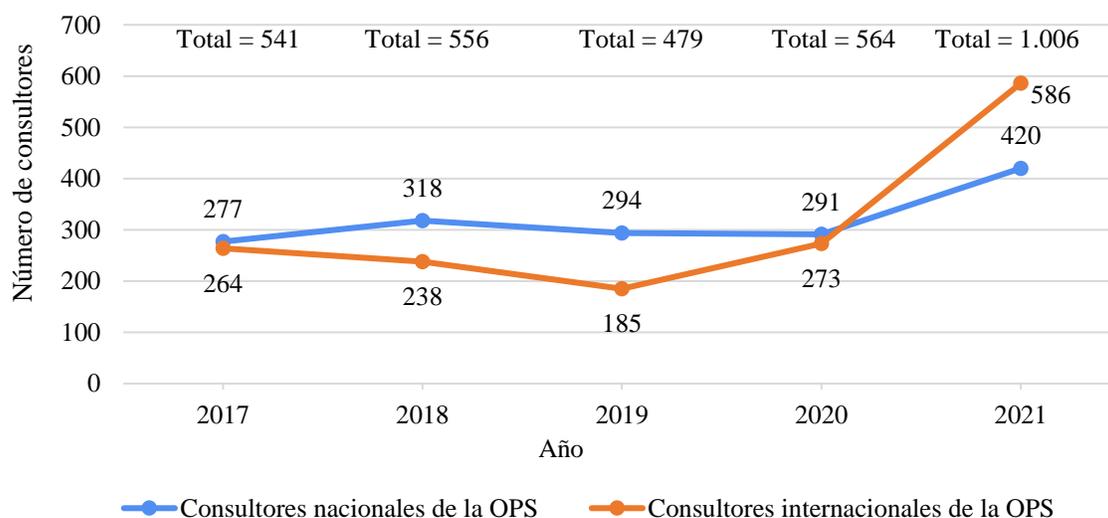
10. En la figura 5 se ponen de relieve las tendencias del personal con nombramiento de plazo fijo en distintas categorías en el período comprendido entre el 2017 y el 2021. La disminución en el número de funcionarios con nombramientos de plazo fijo en el 2020 y el 2021 fue una consecuencia directa de las limitaciones financieras enfrentadas en el bienio. Como se indicó en el párrafo 8 del presente informe, en el 2020 la Oficina actuó con prudencia al cubrir los puestos de plazo fijo que estaban vacantes para evitar obligaciones a largo plazo; en lugar de ello, recurrió a consultores para responder a la pandemia de COVID-19 y a las exigencias de la cooperación técnica. El número de funcionarios en los puestos con nombramientos de plazo fijo disminuyó en 5,8%, al pasar de 754 en el 2017 a 710 en el 2021. 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, 2017-2021**



11. En la figura 6 se puede observar que el número de consultores aumentó 85,9%, al pasar de 541 en el 2017 a 1.006 en el 2021. Este fue el mayor número de consultores en los últimos cinco años; al ubicarse en 1.006 superó el número de funcionarios profesionales de contratación nacional e internacional con nombramientos de plazo fijo (484).

**Figura 6. Consultores nacionales e internacionales de la OPS, 2017-2021**



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 se mantuvo en 48% entre el 2017 y el 2021, pero hubo un aumento entre el 2020 y el 2021. El porcentaje de mujeres que se desempeñan como representantes de la OPS/OMS aumentó 9% entre el 2017 y el 2021.

**Cuadro 4. Tendencias de la paridad entre los sexos, 2017-2021**

<b>Categoría</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>Variación entre el 2017 y el 2021</b>
Mujeres en las categorías P6, D1 y D2	32%	34%	34%	32%	31 %	-1%
Mujeres en las categorías P4 y P5	48%	49%	48%	47%	48%	Sin cambios
Mujeres que son representantes de la OPS/OMS	43%	46%	52%	50%	52%	9%

---