

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

*Washington, D.C., EUA, del 27 al 29 de marzo del 2019*

---

*Punto 4.3 del orden del día provisional*

SPBA13/10  
29 de enero del 2019  
Original: inglés

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

**Introducción**

1. El presente es el informe del Departamento de Gestión de Recursos Humanos (HRM) sobre la aplicación de la *Estrategia de la Organización Panamericana de la Salud para el personal 2015-2019*, en el cual se presentan datos sobre las actividades de HRM e información estadística sobre la fuerza laboral de la Oficina Sanitaria Panamericana (la Oficina u OSP) para el período comprendido entre enero y diciembre del 2018.

**Situación de la estrategia para el personal**

2. La Oficina ha implementado varios elementos fundamentales de la estrategia para el personal, como la puesta en marcha del módulo de aprendizaje del Sistema de Información Gerencial de la OSP (PMIS) y la finalización de un acuerdo plurianual con la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas (UNSSC por su sigla en inglés) a fin de mejorar las oportunidades de aprendizaje en la Organización Panamericana de la Salud (OPS). La Oficina también ha modificado todas las políticas del manual electrónico de la OPS/OMS relacionadas con el nuevo conjunto integral de remuneración del personal. En el presente informe se describe el progreso realizado por HRM para cumplir lo establecido en la estrategia para el personal, en particular las medidas encaminadas al fortalecimiento de la convergencia y la agilidad, el fomento del talento en todos los niveles, la mejora de la memoria institucional y la promoción de un liderazgo inspirador para el cambio.

***Fortalecimiento de la convergencia y la agilidad***

***Planificación***

3. El proceso de planificación de los recursos humanos implica un análisis crítico de la estructura del personal por entidad organizacional. Para la planificación de los recursos

---

humanos correspondiente al bienio 2020-2021, la Organización usará los mecanismos contractuales disponibles a fin de garantizar que la composición de la fuerza laboral de la OPS sea óptima.

4. En el 2018, la Organización elaboró y puso en práctica las directrices básicas para reconfigurar el perfil de las entidades de la Oficina (los departamentos, las oficinas y los centros). En ese proceso de reconfiguración o ajuste del perfil se examina la composición de la fuerza laboral a fin de determinar la distribución más eficiente de los puestos y las aptitudes requeridas para prestar la cooperación técnica de la Organización. El proceso de reconfiguración tiene como objetivo responder a los cambios en las necesidades programáticas y asegurar que la Organización pueda cumplir su propósito. Otro objetivo es examinar los requisitos para tener una dotación de personal flexible a fin de mantener suficiente financiamiento para la ejecución de los programas. En el 2018 la Organización realizó este proceso de reconfiguración del perfil en las representaciones de la OPS/OMS en Haití y Ecuador. En los años 2019 y 2020, se llevará a cabo en otras representaciones y departamentos técnicos.

#### *Contratación de personal*

5. La visión de la estrategia para el personal es que la Oficina se convierta en la organización preferida de las personas de más talento dedicadas a alcanzar los resultados nacionales y regionales en materia de salud a los que aspiran las personas de la Región. Se ha fortalecido el proceso de selección y contratación de la Oficina para abordar uno de los temas dominantes de la estrategia: la contratación de los mejores.

6. La OPS incorporó eficazmente Stellis —el sistema basado en la nube adoptado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) para la gestión del talento— como módulo de contratación de personal en el PMIS. Este sistema ha agilizado el proceso para cubrir las vacantes y ha automatizado el proceso de selección y contratación. Como complemento de este sistema modernizado, se simplificaron y actualizaron las directrices del proceso de selección. El proceso de selección para cada vacante ahora incluye el establecimiento de un comité de selección que cuenta con representantes del personal, la Asociación de Personal y HRM. Este comité de selección ayuda a los gerentes a cargo de la contratación. El tiempo promedio para cubrir los cargos vacantes se redujo de ocho meses a menos de cinco meses.<sup>1</sup>

#### *Paridad entre los sexos*

7. En el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del 2018, HRM, en colaboración con los gerentes a cargo de la contratación, llevó adelante los procesos de selección por concurso para cubrir 104 puestos de plazo fijo, los cuales se desglosan de la manera siguiente: 74 puestos profesionales de contratación internacional, 5 puestos profesionales de contratación nacional y 25 puestos de servicios generales. De los

---

<sup>1</sup> Fuente: Informe *ad hoc* de HRM sobre el tiempo promedio para cubrir los cargos vacantes.

79 puestos profesionales que se cubrieron, 44 fueron ocupados por mujeres y 35 por hombres. De los puestos en las categorías superiores (nivel P-4 y superior), la distribución del personal seleccionado se desglosa de la manera siguiente: 22 mujeres en el nivel P-4, 5 mujeres en el nivel P-5 y 1 mujer en el nivel P-6; 15 hombres en el nivel P-4, 2 hombres en el nivel P-5 y 1 hombre en un puesto sin clasificar. En el párrafo 17 se presenta más información con respecto a la paridad entre los sexos.

#### *Verificación de los familiares a cargo*

8. En mayo del 2018, la Oficina inició la verificación anual revisada del proceso de otorgamiento de subsidios por familiares a cargo. En este proceso, que duró hasta septiembre del 2018, se tomaron en cuenta las recomendaciones formuladas en la auditoría de estos subsidios que se llevó a cabo en el 2017. El proceso requirió una modificación de la política correspondiente en el manual electrónico de la OPS/OMS y permitió establecer un control mucho más estricto de los subsidios otorgados a los funcionarios.

#### ***Decisiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas***

9. En el 2018, la Oficina modificó su Estatuto y Reglamento del Personal y publicó todas las políticas necesarias para aplicar el conjunto integral de la remuneración del personal aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas, que entró en vigor en el 2017.

#### *Director médico*

10. La Oficina también brindó apoyo a la salud del personal al contratar a un nuevo director médico para la Organización en el 2018.

#### ***Fomento del talento en todos los niveles***

##### *Programas de capacitación*

11. La Oficina renovó sus programas de capacitación y creó oportunidades de aprendizaje para el personal con el fin de fomentar el talento del personal que trabaja en la organización y brindar apoyo al desarrollo profesional, como se indica en los tres párrafos siguientes.

12. Se renovó el programa de orientación para el personal nuevo y el personal que rota entre diversos lugares de destino a fin de poner el acento en la misión, la visión y los valores de la OPS. El programa de orientación renovado consta de tres cursos en línea nuevos y una reunión trimestral de PLUS@PAHO de alcance regional.

13. Asimismo, se reestructuró el programa de aprendizaje de español, francés, inglés y portugués para usar el sistema de capacitación guiada por un instructor virtual (VILT, por su sigla en inglés). Este sistema ha permitido a la Oficina reducir los costos por unidad y

ampliar la oferta de capacitación de idiomas para que tenga alcance regional. Las clases grupales de idiomas se ofrecen trimestralmente en tres niveles para cada idioma conforme a las necesidades de la Sede y las representaciones.

14. Además, se puso en marcha un nuevo módulo de aprendizaje en el PMIS. Este módulo permite ofrecer el intercambio de conocimientos entre pares mediante clases en video y programar cursos virtuales y cursos mixtos para llevar a cabo las actividades institucionales de aprendizaje de la OPS. Gracias a este módulo del PMIS, el acceso a programas obligatorios de capacitación sobre el uso de las redes sociales, la prevención del acoso y concientización sobre la seguridad se ha extendido a toda la Región. Este módulo se integra a la perfección con el sistema de gestión del aprendizaje iLearn de la OMS.

#### *Capacitación sobre gestión y liderazgo*

15. La Oficina firmó un convenio interinstitucional plurianual con la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas para que el personal gerencial y el personal técnico del área de salud tengan acceso a programas de capacitación de vanguardia en el campo de la gestión y el liderazgo. La primera cohorte de 29 gerentes de nivel medio y nivel superior está completando el programa de certificación sobre gestión y liderazgo de la UNSSC para la OPS, que incluye instrucción y evaluación integrales basadas en el marco de liderazgo del sistema de las Naciones Unidas.

#### ***Mejora de la memoria institucional***

##### *Informe de fin de servicio*

16. A fin de preservar la memoria institucional de la Organización, a partir del 1 enero del 2018, los funcionarios que sean trasladados o dejen la Organización deben elaborar un informe de fin de servicio estandarizado y en línea. La información sobre este requisito se transmitirá al personal y los gerentes por medio del PMIS y de cartas oficiales en las que se proporcionarán los detalles del traslado o la separación del servicio. Se modificó la política sobre las obligaciones relacionadas con la separación del servicio y el traslado en el manual electrónico de la OPS/OMS para establecer este requisito.

#### ***Promoción de un liderazgo inspirador para el cambio***

##### *Paridad entre los sexos*

17. De acuerdo con las estadísticas relativas a la fuerza laboral de la Oficina correspondientes al 2018, hubo progreso en cuanto a la paridad entre los sexos, especialmente en las categorías P-4 y superiores. Estos logros son una prueba de que la OPS está comprometida con la práctica de brindar oportunidades de gestión y liderazgo a mujeres y hombres, y fomentar que haya una amplia gama de candidatos para estos puestos.

*Capacitación sobre gestión y liderazgo*

18. El programa de certificación sobre gestión y liderazgo de la OPS, que se inició en el 2018, ha permitido que las personas que ocupan posiciones de liderazgo en la OPS mejoren su capacidad en cuanto a la gestión y su actitud frente al cambio. Este programa incluye módulos de liderazgo y gestión del cambio cuyos resultados positivos han sido validados por las Naciones Unidas.

**Fuerza laboral de la Oficina Sanitaria Panamericana**

19. En el anexo a este informe se encuentran las estadísticas anuales con respecto a la fuerza laboral de la Oficina al 31 de diciembre del 2018. Se presenta 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.

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

20. Se invita el Subcomité a que tome nota del presente informe y haga las observaciones que considere pertinentes.

Anexo

## Anexo

## ESTADÍSTICAS CON RESPECTO A LA DOTACIÓN DE PERSONAL DE LA OFICINA SANITARIA PANAMERICANA

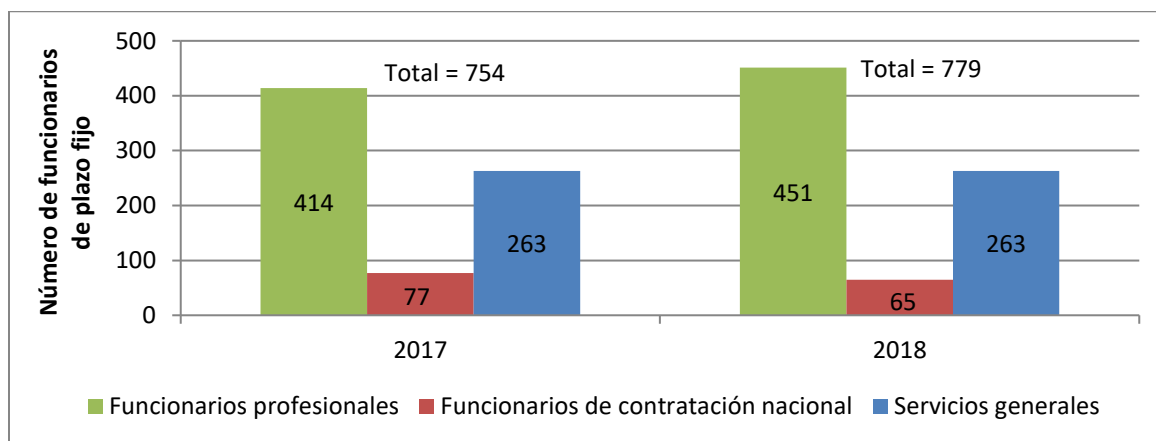
### Informe de la Oficina

1. En el presente informe se proporcionan datos sobre el perfil de los recursos humanos de la Oficina Sanitaria Panamericana (la Oficina u OSP) procedentes del Sistema de Información Gerencial de la OSP (PMIS, por su sigla en inglés) al 31 de diciembre del 2018, a menos que se indique otra fecha. Se brinda información con respecto al número de personas que trabajan en la Oficina por tipo de nombramiento, tipo de contrato, sexo, nacionalidad, categoría, ubicación y antigüedad en el servicio. Además se incluye información con respecto a la movilidad del personal profesional entre los distintos lugares de destino, y las tendencias en cuanto a la jubilación.

#### Nombramientos de plazo fijo de entre uno y cinco años o nombramientos de carrera

2. Al 31 de diciembre del 2018, la Oficina tenía un total de 779 funcionarios con nombramiento de plazo fijo de entre uno y cinco años o nombramientos de carrera,<sup>1</sup> en comparación con 754 al 31 de diciembre del 2017. De estos 779 funcionarios, 451 (58%) pertenecían a la categoría profesional, 65 (8%) a la de profesionales de contratación nacional y 263 (34%) a la de servicios generales (figura 1 y cuadro 1).

**Figura 1. Distribución del personal de plazo fijo por categoría**



<sup>1</sup> El nombramiento de carrera o servicio se dejó de utilizar en el 2002. Sin embargo, los funcionarios que tenían ese tipo de nombramiento al 1 de julio del 2002 y que siguen estando por debajo de la categoría P6/D1 mantienen ese nombramiento hasta su separación de la Oficina.

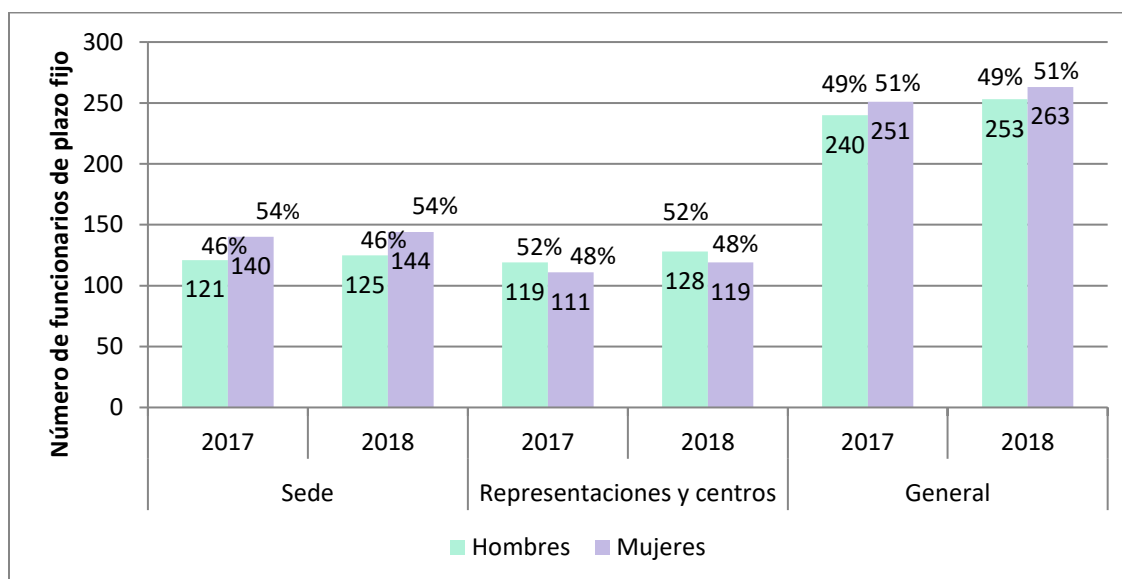
**Cuadro 1. Distribución del personal de plazo fijo por lugar de destino y categoría**

Lugar de destino		Funcionarios profesionales	Funcionarios de contratación nacional	Funcionarios de servicios generales	Total
Anguila	El Valle	1	0	0	1
Antigua y Barbuda	St. John's	1	0	0	1
Argentina	Buenos Aires	4	2	5	11
Bahamas	Nassau	2	1	0	3
Barbados	Bridgetown	13	1	6	20
Belice	Ciudad de Belice	1	1	1	3
Bolivia	La Paz	7	1	6	14
Brasil	Brasilia	11	16	9	36
	Rio de Janeiro	12	7	6	25
	São Paulo	1	1	0	2
Chile	Santiago	1	2	4	7
Colombia	Bogotá	6	3	6	15
Costa Rica	San José	3	1	2	6
Ecuador	Quito	5	4	5	14
El Salvador	San Salvador	8	0	4	12
Estados Unidos de América	Washington, D.C.	269	0	148	417
Guatemala	Ciudad de Guatemala	7	1	7	15
Guyana	Georgetown	3	4	3	10
Haití	Puerto Príncipe	10	0	7	17
Honduras	Tegucigalpa	8	3	5	16
Jamaica	Kingston	6	1	3	10
México	Ciudad de México	9	2	4	15
Nicaragua	Managua	3	3	5	11
Panamá	Ciudad de Panamá	8	1	2	11
Paraguay	Asunción	8	1	3	12
Perú	Lima	14	2	6	22
República Dominicana	Santo Domingo	7	1	3	11
Saint Kitts y Nevis	Basseterre	1	0	0	1
Santa Lucía	Castries	1	0	0	1
Suriname	Paramaribo	3	1	1	5
Trinidad y Tabago	Puerto España	7	0	3	10
Uruguay	Montevideo	6	3	3	12
Venezuela	Caracas	5	2	6	13
<b>Total</b>		<b>451</b>	<b>65</b>	<b>263</b>	<b>779</b>

**Funcionarios profesionales de plazo fijo: porcentaje de mujeres y hombres**

3. En términos generales, la Oficina ha alcanzado la paridad entre los sexos en las categorías profesional y superior (51% de mujeres y 49% de hombres). En la Sede, las mujeres representaban 54% de los profesionales en el 2018, igual que en el 2017. En las representaciones de la OPS/OMS y los centros panamericanos, el porcentaje de mujeres en estas categorías también se mantuvo igual que en el 2017, en 48% (figura 2).

**Figura 2. Distribución por sexo y ubicación en la Oficina de funcionarios profesionales de plazo fijo**



4. Las mujeres ocupan 51% de los 516 puestos en la categoría profesional y la categoría de profesionales de contratación nacional dentro de la Organización. Las mujeres ocupan 70% de los puestos en el nivel P-1/NOA (16 puestos). En el nivel P-2/NOB, el porcentaje de mujeres aumentó de 47% en el 2017 a 52% (37 puestos) en el 2018. El porcentaje de puestos ocupados por mujeres en el nivel P-3/NOC se redujo de 62% en el 2017 a 57% (56 puestos) en el 2018 (cuadro 2).<sup>2</sup>

5. En el nivel P-4/NOD la distribución por sexo se mantuvo cerca de la paridad, pues los hombres ocupan 51% de los puestos y las mujeres ocupan 49% de los puestos. Los hombres ocupan 26 de los 49 puestos al nivel P-5 (53%), 10 de 15 puestos al nivel P-6 (67%), 9 de 15 puestos al nivel D-1 (60%) y los dos puestos del nivel D-2 (100%). De los tres puestos sin clasificar (UG), dos son ocupados por mujeres y uno por un hombre. Con respecto a los 24 representantes de la OPS/OMS, 54% (13) son hombres y 46% (11) son mujeres (cuadro 2).

<sup>3</sup> P: Personal profesional; NO: profesional de contratación nacional; D: nivel directivo (por ejemplo, Director de Administración o Director de Departamento); UG: puestos sin clasificar (Director, Director Adjunto y Subdirector).



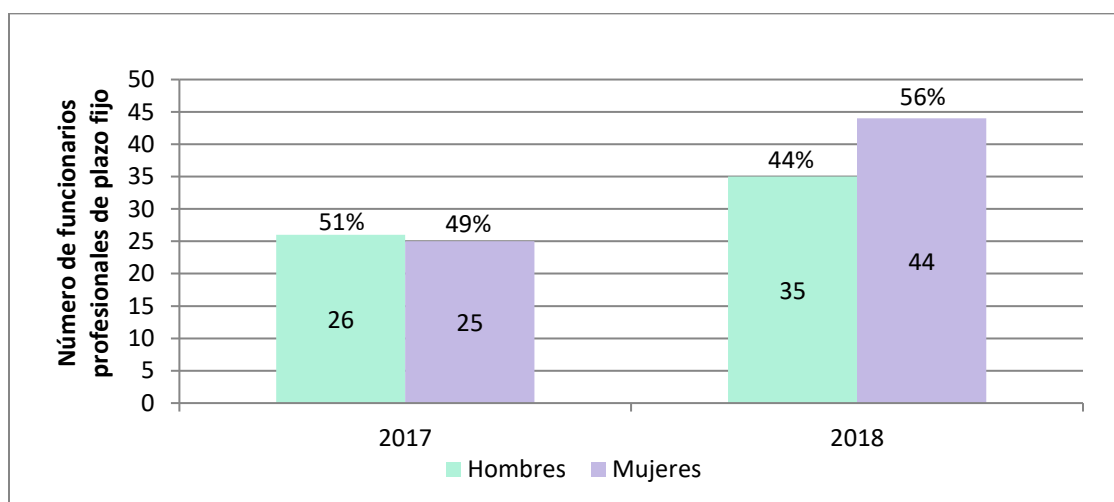
**Cuadro 2. Distribución por categoría y sexo del personal profesional con nombramiento de plazo fijo**

Categoría	Sede				Representaciones y centros				Todos			
	Hombres	%	Mujeres	%	Hombres	%	Mujeres	%	Hombres	%	Mujeres	%
UG01			1	100%							1	100%
UG02			1	100%							1	100%
UG03	1	100%							1	100%		
D02	2	100%							2	100%		
D01	9	75%	3	25%		0%	3	100%	9	60%	6	40%
P06	4	67%	2	33%	6	67%	3	33%	10	67%	5	33%
P05	14	48%	15	52%	12	60%	8	40%	26	53%	23	47%
P04/NOD	51	45%	62	55%	70	56%	56	44%	121	51%	118	49%
P03/NOC	29	43%	38	57%	14	44%	18	56%	43	43%	56	57%
P02/NOB	14	41%	20	59%	20	54%	17	46%	34	48%	37	52%
P01/NOA	1	33%	2	67%	6	30%	14	70%	7	30%	16	70%
<b>TOTAL</b>	<b>125</b>	<b>46%</b>	<b>144</b>	<b>54%</b>	<b>128</b>	<b>52%</b>	<b>119</b>	<b>48%</b>	<b>253</b>	<b>49%</b>	<b>263</b>	<b>51%</b>

REPRESENTANTES DE LA OPS/OMS (P05-D01)			
Hombres	%	Mujeres	%
13	54%	11	46%

6. En el 2018, se nombraron 79 funcionarios de la categoría profesional y funcionarios profesionales de contratación nacional en puestos de plazo fijo en la Oficina: 35 (44%) eran hombres y 44 (56%) eran mujeres. Este número incluye los funcionarios que pasaron de un nombramiento temporal a un nombramiento de plazo fijo. El número de mujeres aumentó sustancialmente en el 2018 con respecto al 2017, dado que se nombraron 25 mujeres (49%) en la categoría de personal profesional (figura 3).

**Figura 3. Distribución por sexo de funcionarios profesionales de plazo fijo**



***Funcionarios profesionales de plazo fijo: distribución por nacionalidad***

7. En el cuadro 3 se suministra información consolidada al 31 de diciembre del 2018, con respecto a la distribución por nacionalidad de los funcionarios profesionales de plazo fijo y los funcionarios profesionales de contratación nacional en la Oficina.

**Cuadro 3. Distribución por nacionalidad del personal de plazo fijo de la categoría profesional y de la categoría de profesionales de contratación nacional**

Nacionalidad	Total
Alemania	1
Argentina	26
Australia	1
Austria	1
Bahamas	1
Barbados	3
Bélgica	2
Belice	6
Bolivia	4
Brasil	66
Canadá	13
Chile	13
Colombia	44
Congo, República Democrática del	1
Costa Rica	9
Cuba	9
Dinamarca	1
Dominica	1
Ecuador	16

Nacionalidad	Total
El Salvador	9
España	35
Estados Unidos de América	66
Filipinas	3
Francia	10
Guinea Ecuatorial	1
Ghana	1
Granada	1
Guatemala	13
Guyana	5
Haití	3
Honduras	9
India	1
Irlanda	1
Italia	9
Jamaica	8
Japón	1
Malta	1
México	15

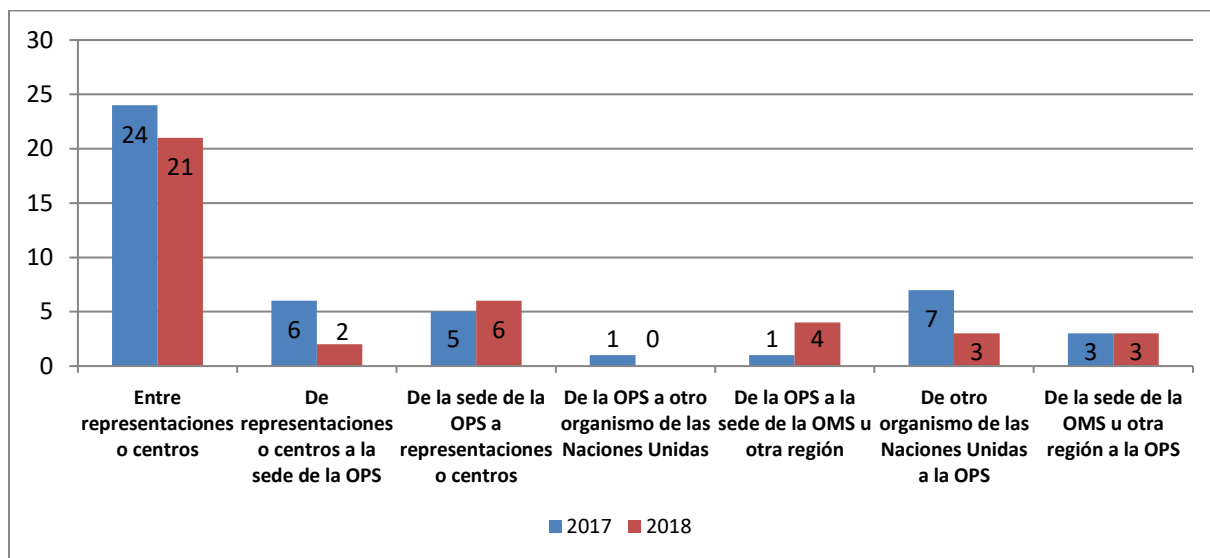
Nacionalidad	Total
Nicaragua	16
Países Bajos	8
Panamá	5
Paraguay	6
Perú	23
Portugal	1
Reino Unido	9
República Dominicana	5
Rwanda	1
San Vicente y las Granadinas	4
Suiza	1
Suriname	3
Trinidad y Tabago	5
Uruguay	9
Uzbekistán	1
Venezuela	9
<b>Total</b>	<b>516</b>

***Funcionarios profesionales de plazo fijo: movilidad***

8. La Oficina hace un seguimiento estrecho del personal profesional, especialmente en las representaciones de la OPS/OMS, para garantizar la rotación después de cinco años en el mismo lugar de destino. En el 2018, hubo 29 reasignaciones de personal profesional dentro de la OPS, de las cuales 21 (72%) fueron traslados de personal entre las representaciones y los centros; dos (7%) fueron traslados de las representaciones o los centros a la Sede; y seis (21%) fueron traslados de la Sede a las representaciones de la OPS/OMS o los centros.

9. Además, en el 2018 hubo diez transferencias interinstitucionales, de las cuales tres fueron de la OMS a la OPS y cuatro de la OPS a la OMS. No hubo personal transferido de la OPS a otros organismos de las Naciones Unidas, pero tres funcionarios vinieron a la OPS procedentes de otros organismos de las Naciones Unidas (figura 4).

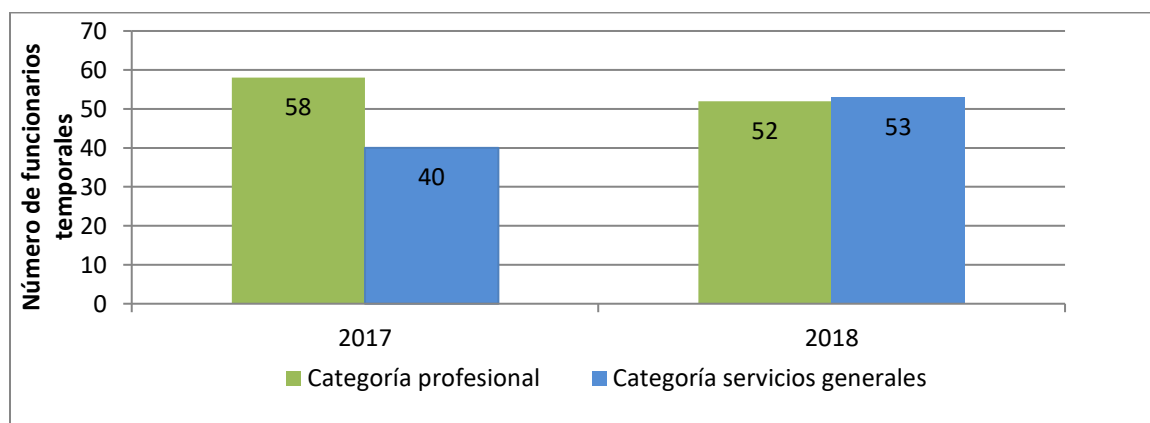
**Figura 4. Reasignaciones y transferencias de personal profesional de plazo fijo, 2017 y 2018**



### Personal temporal

10. Al 31 de diciembre del 2018, la Oficina tenía un total de 105 funcionarios con nombramientos temporales. De ellos, 52 (50%) estaban en la categoría profesional y 53 (50%) en la categoría de servicios generales (figura 5). En el cuadro 4 se muestra el desglose del personal temporal por lugar de destino y categoría.

**Figura 5. Número de funcionarios temporales, 2017-2018**



**Cuadro 4. Distribución por lugar de destino y categoría de los funcionarios temporales**

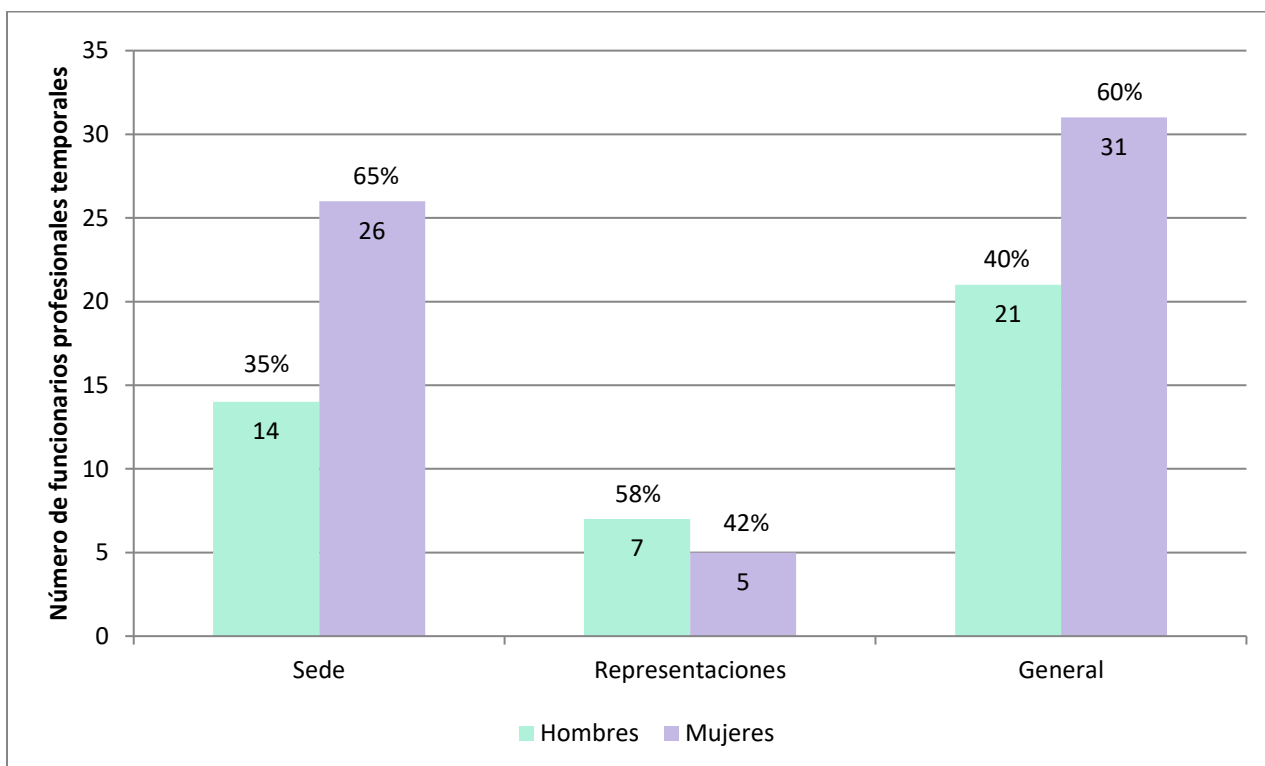
Lugar de destino		Profesionales	Servicios generales	Total
Barbados	Bridgetown	3	1	4
Belice	Ciudad de Belice	1	1	2
Chile	Santiago	1	0	1
Cuba	La Habana	1	0	1
Ecuador	Quito	1	0	1
El Salvador	San Salvador	1	0	1
Estados Unidos de América	Washington, D.C.	40	42	82
Guyana	Georgetown	1	0	1
Paraguay	Asunción	1	0	1
Suriname	Paramaribo	1	0	1
Trinidad y Tabago	Puerto España	1	0	1
Venezuela	Caracas	0	9	9
<b>Total</b>		<b>52</b>	<b>53</b>	<b>105</b>

***Personal profesional temporal: porcentaje de mujeres y hombres***

11. En la Sede, las mujeres representan 65% de los nombramientos temporales. En las representaciones de la OPS/OMS, más hombres (58%) que mujeres (42%) tienen nombramientos temporales (figura 6).

12. En términos generales, las mujeres representan 60% de los funcionarios temporales en la categoría profesional en la Oficina (figura 6). Las mujeres ocupan 80% de los puestos temporales del nivel P-1 (cuadro 5).

**Figura 6. Distribución por sexo y ubicación en la Oficina de los funcionarios profesionales temporales**

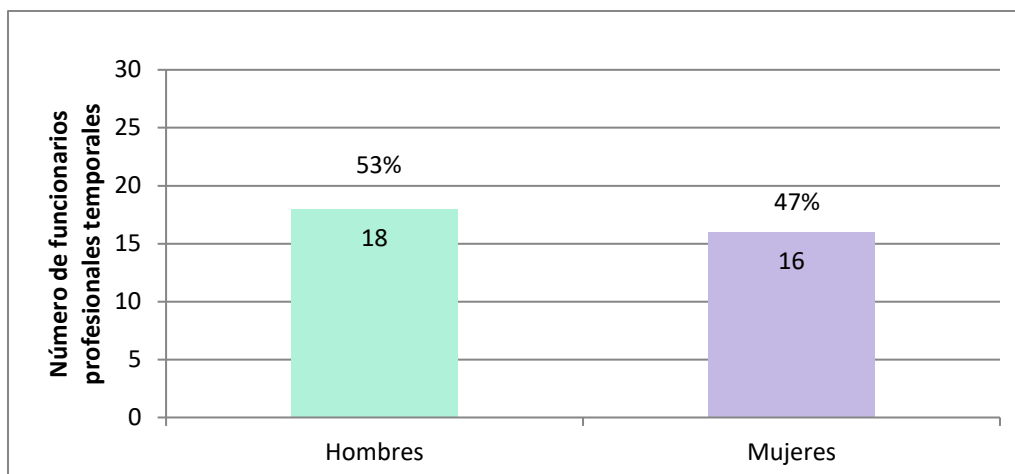


**Cuadro 5. Distribución por grado, sexo y ubicación en la Oficina de los funcionarios profesional temporales**

Categoría	Sede				Representaciones y centros				Todos			
	Hombres	%	Mujeres	%	Hombres	%	Mujeres	%	Hombres	%	Mujeres	%
P-1	2	20%	8	80%					2	20%	8	80%
P-2	6	40%	9	60%	1	33%	2	67%	7	39%	11	61%
P-3	4	33%	8	67%	1	33%	2	67%	5	33%	10	67%
P-4	2	67%	1	33%	3	75%	1	25%	5	71%	2	29%
P-5					2	100%			2	100%		0%
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>35%</b>	<b>26</b>	<b>65%</b>	<b>7</b>	<b>58%</b>	<b>5</b>	<b>42%</b>	<b>21</b>	<b>40%</b>	<b>31</b>	<b>60%</b>

13. En el 2018, se nombraron 34 profesionales en puestos temporales en la Oficina; 18 (53%) eran hombres y 16 (47%) eran mujeres (figura 7).

**Figura 7. Distribución por sexo de los funcionarios profesionales temporales**



***Personal profesional temporal: distribución por nacionalidad***

14. En el cuadro 6 se suministra información consolidada al 31 de diciembre del 2018 con respecto a la distribución por nacionalidad de los funcionarios profesionales temporales en la Oficina.

**Cuadro 6. Distribución por nacionalidad del personal profesional temporal**

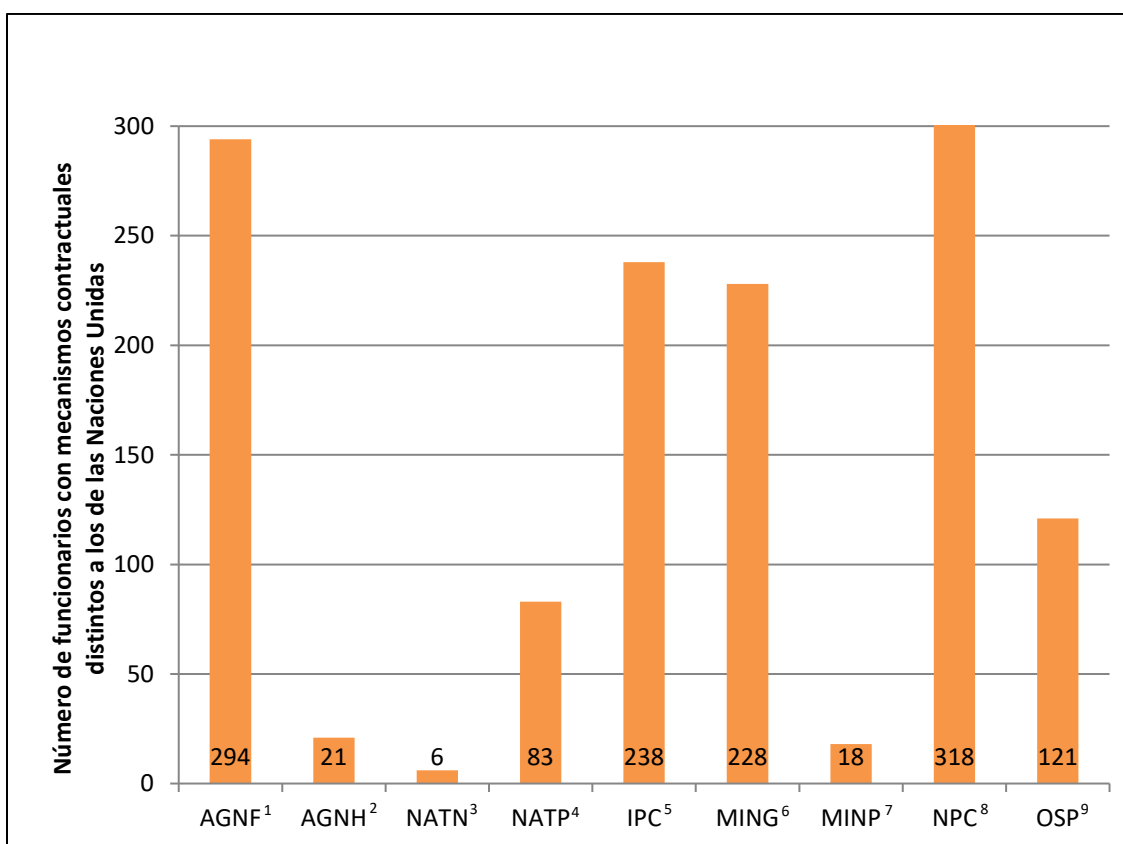
Nacionalidad	Total
Argentina	4
Bolivia	1
Brasil	5
Canadá	1
Colombia	2
Cuba	2
Ecuador	3
El Salvador	1
España	2
Estados Unidos de América	14
Guatemala	2
Haití	1

Nacionalidad	Total
Honduras	1
Islas Turcas y Caicos	1
Jamaica	3
México	2
Nicaragua	2
Perú	4
Venezuela	1
<b>Total</b>	<b>52</b>

### Otros mecanismos contractuales

15. En el 2018, en la Oficina trabajaban 1.327 personas con arreglo a varios mecanismos contractuales distintos a los de las Naciones Unidas, en comparación con 1.332 en el 2017 y 1.202 en el 2016. Las representaciones contrataron a 294 personas de agencias de colocación, 246 funcionarios de ministerios adscritos a la OPS, 89 empleados contratados localmente por la Oficina (personal nacional o personal nacional que no está asignado a un puesto), 317 consultores nacionales, 69 consultores internacionales y 44 personas empleadas por terceros. En la Sede además se contrataron 21 personas procedentes de agencias de colocación, 169 consultores internacionales, 1 consultor nacional y 77 personas empleadas por terceros (figura 8 y cuadro 7).

**Figura 8. Distribución por tipo de contrato de personas con mecanismos contractuales distintos a los de las Naciones Unidas**



- 1 AGNF: Personal de agencias de colocación en las representaciones
- 2 AGNH: Personal de agencias de colocación en la Sede
- 3 NATN: Personal nacional
- 4 NATP: Personal nacional no asignado a un puesto
- 5 IPC: Consultores internacionales de la OPS
- 6 MING: Funcionarios de servicios generales de los ministerios de salud
- 7 MINP: Funcionarios profesionales de los ministerios de salud
- 8 NPC: Consultores nacionales de la OPS
- 9 OSP: Personal empleado por terceros

**Cuadro 7. Distribución por lugar de destino y tipo de contrato del personal con mecanismos contractuales distintos a los de las Naciones Unidas**

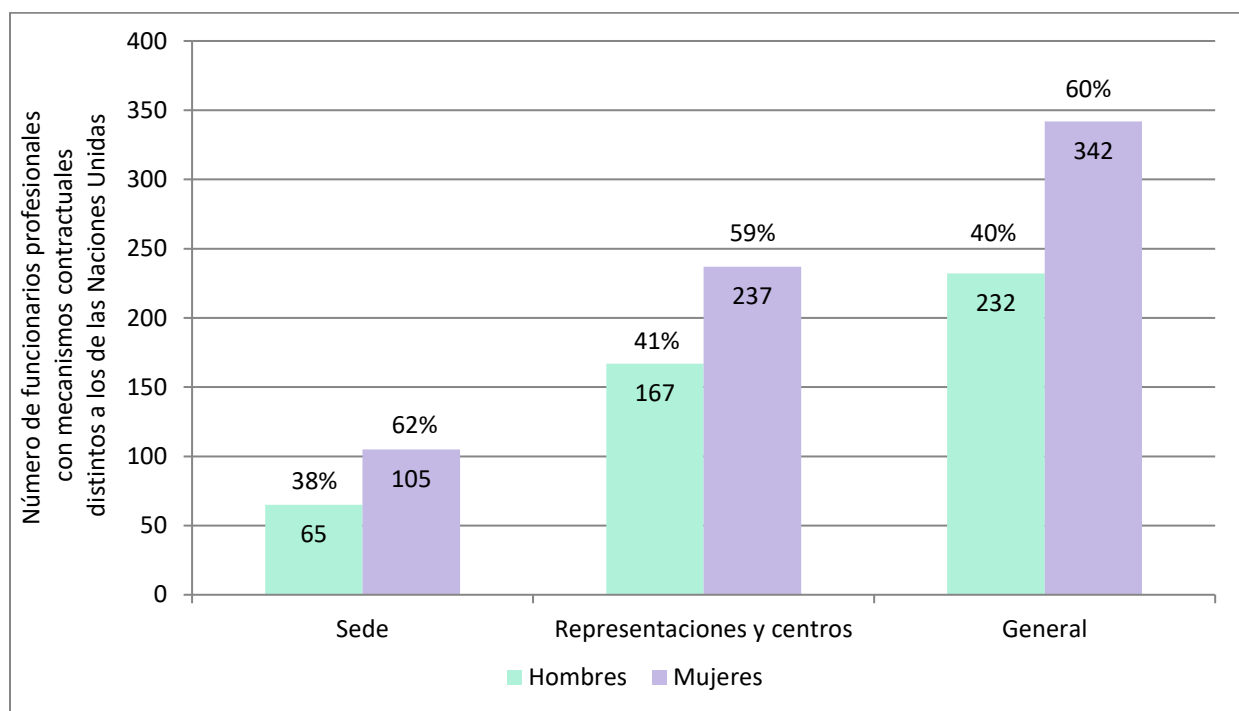
Lugar de destino		AGNF	AGNH	NATN	NATP	IPC	MING	MINP	NPC	OSP	Total
Antigua y Barbuda	St. John's	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Argentina	Buenos Aires	10	0	0	0	3	0	1	11	0	25
Bahamas	Nassau	0	0	0	0	0	6	1	2	2	11
Barbados	Bridgetown	0	0	1	4	14	10	0	2	0	31
Belice	Ciudad de Belice	0	0	0	0	2	7	0	4	1	14
Bolivia	La Paz	0	0	0	0	3	9	0	20	0	32
Brasil	Brasilia	87	0	1	7	4	0	0	55	0	154
	Rio de Janeiro	0	0	2	64	0	0	0	19	0	85
	São Paulo	0	0	0	0	0	0	0	1	38	39
Chile	Santiago	0	0	0	0	1	4	0	2	1	8
Colombia	Bogotá	21	0	0	0	4	0	0	22	0	47
Costa Rica	San José	4	0	0	0	2	7	0	3	0	16
Cuba	La Habana	0	0	0	0	0	25	7	0	0	32
Dominica	Roseau	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2
Ecuador	Guayaquil	1	0	0	0	0	0	0	1	0	2
	Quito	9	0	0	0	1	4	1	5	0	20
El Salvador	San Salvador	9	0	0	0	0	7	0	4	0	20
Estados Unidos de América	Washington, D.C.	0	21	0	0	103	0	0	1	77	202
Granada	San George	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2
Guatemala	Ciudad de Guatemala	25	0	0	0	1	11	0	16	0	53
Guyana	Georgetown	0	0	0	0	5	17	0	7	0	29
Haití	Puerto Príncipe	64	0	0	0	10	2	0	29	0	105
Honduras	Tegucigalpa	11	0	0	0	0	19	0	12	0	42
Islas Vírgenes Británicas	Road Town, Tortola	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Jamaica	Kingston	3	0	0	0	0	9	0	3	0	15
México	Ciudad de México	10	0	0	0	0	0	1	5	0	16
Nicaragua	Managua	1	0	0	0	0	17	1	2	0	21
Panamá	Ciudad de Panamá	11	0	0	0	5	8	4	9	0	37
Paraguay	Asunción	4	0	0	0	0	17	1	12	1	35
Perú	Lima	18	0	0	0	4	0	0	14	0	36
República Dominicana	Santo Domingo	0	0	0	0	0	22	0	8	0	30
Santa Lucía	Castries	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2
San Vicente y las Granadinas	Kingstown	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2
Suriname	Paramaribo	4	0	0	0	0	6	0	4	1	15
Trinidad y Tabago	Puerto España	2	0	0	0	1	8	1	2	0	14
Uruguay	Montevideo	0	0	2	8	3	8	0	7	0	28
Venezuela	Caracas	0	0	0	0	1	0	0	36	0	37
<i>Ex situ</i>	(en blanco)	0	0	0	0	66	0	0	0	0	66
<b>Total</b>		<b>294</b>	<b>21</b>	<b>6</b>	<b>83</b>	<b>238</b>	<b>228</b>	<b>18</b>	<b>318</b>	<b>121</b>	<b>1.327</b>



**Personal profesional con mecanismos contractuales distintos a los de las Naciones Unidas: porcentaje de mujeres y hombres**

16. Las mujeres son titulares de 60% de todos los contratos de personal profesional con mecanismos contractuales distintos a los de las Naciones Unidas (figura 9). Representan 62% en la Sede, y 59% en las representaciones y los centros panamericanos (cuadro 8).

**Figura 9. Distribución por sexo y ubicación en la Oficina de los funcionarios profesionales con mecanismos contractuales distintos a los de las Naciones Unidas**



**Cuadro 8. Distribución por sexo y tipo de contrato del personal profesional con mecanismos contractuales distintos a los de las Naciones Unidas**

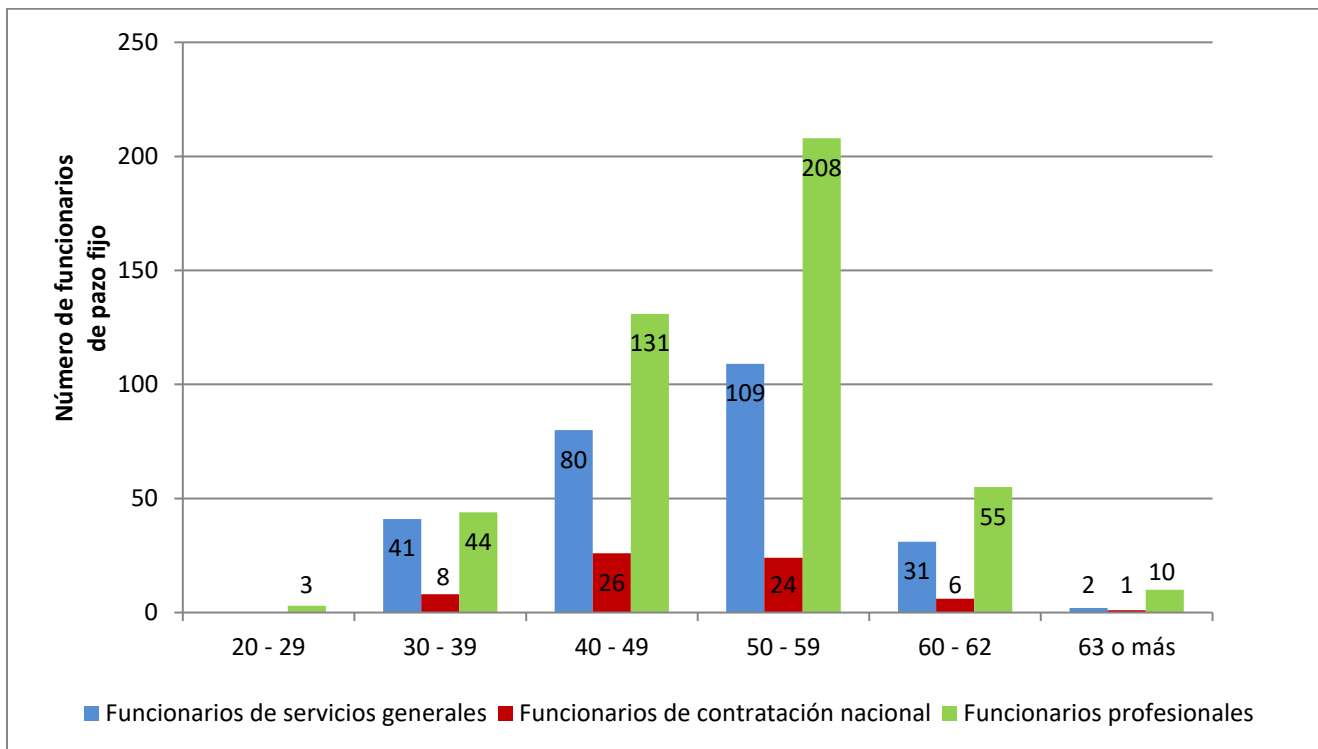
Tipo de contrato	Sede				Representaciones y centros				Todos			
	Hombres	%	Mujeres	%	Hombres	%	Mujeres	%	Hombres	%	Mujeres	%
Consultor internacional de la OPS	65	38%	104	62%	45	65%	24	35%	110	46%	128	54%
Personal de ministerios de salud					6	33%	12	67%	6	33%	12	67%
Consultor nacional de la OPS			1	100%	116	37%	201	63%	116	36%	202	64%
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>	<b>38%</b>	<b>105</b>	<b>62%</b>	<b>167</b>	<b>41%</b>	<b>237</b>	<b>59%</b>	<b>232</b>	<b>40%</b>	<b>342</b>	<b>60%</b>

**Edad, antigüedad en servicio y tendencias de jubilación**

***Funcionarios de plazo fijo: distribución por edad***

17. La mayor parte de los funcionarios profesionales y de servicios generales tienen entre 40 y 59 años de edad. La mayoría de los funcionarios en la categoría de contratación nacional también está en este mismo rango etario. Considerando que la nueva edad de jubilación obligatoria es de 65 años para todo el personal, 105 funcionarios profesionales, funcionarios de contratación nacional y funcionarios de servicios generales llegarán a la edad de la jubilación en los próximos cinco años (figura 10).

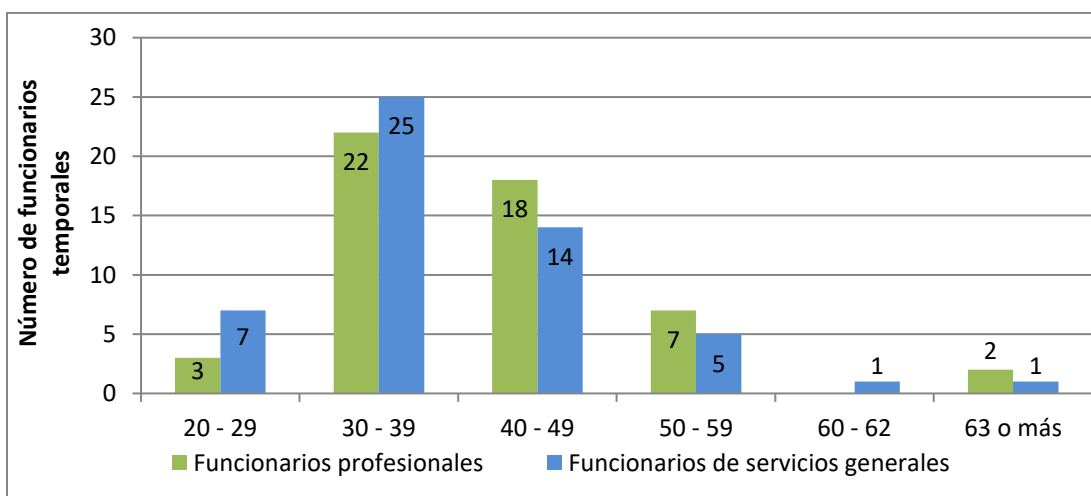
**Figura 10. Distribución por edad del personal de plazo fijo**



**Funcionarios temporales: distribución por edad**

18. De los 105 funcionarios con nombramientos temporales, la mayoría tiene entre 30 y 49 años; en promedio, los funcionarios temporales de servicios generales son un poco más jóvenes de que los funcionarios temporales de la categoría profesional (figura 11).

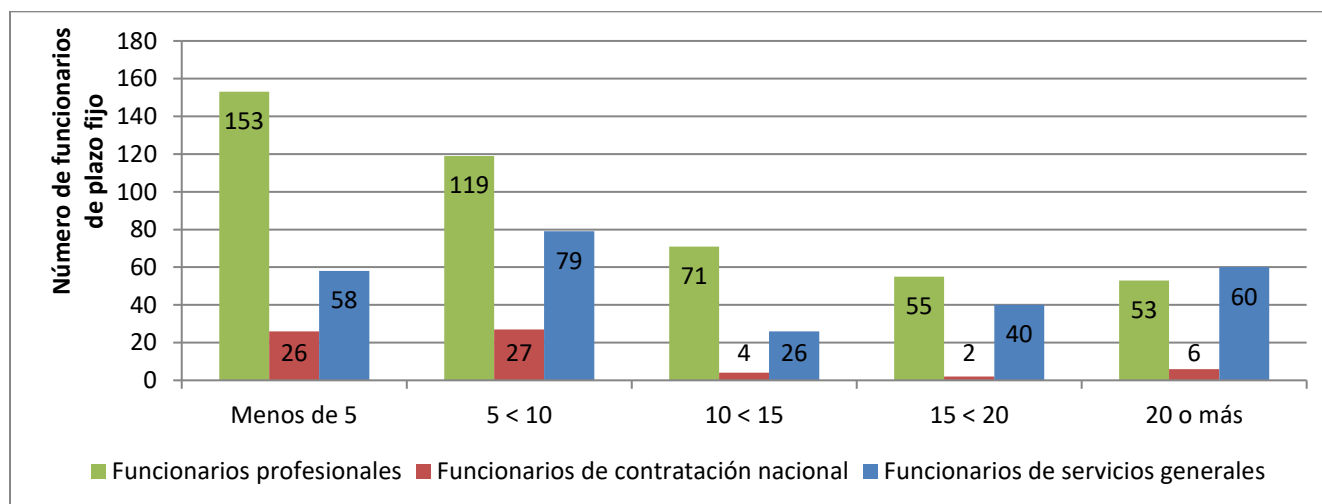
**Figura 11. Distribución por edad de los funcionarios temporales**



**Personal de plazo fijo: distribución por antigüedad en el servicio**

19. La mayor parte del personal de plazo fijo en las categorías de funcionarios profesionales, funcionarios profesionales de contratación nacional y funcionarios de servicios generales tiene menos de 10 años de servicio (figura 12).

**Figura 12. Distribución por años de servicio del personal de plazo fijo**



**Empleo de jubilados**

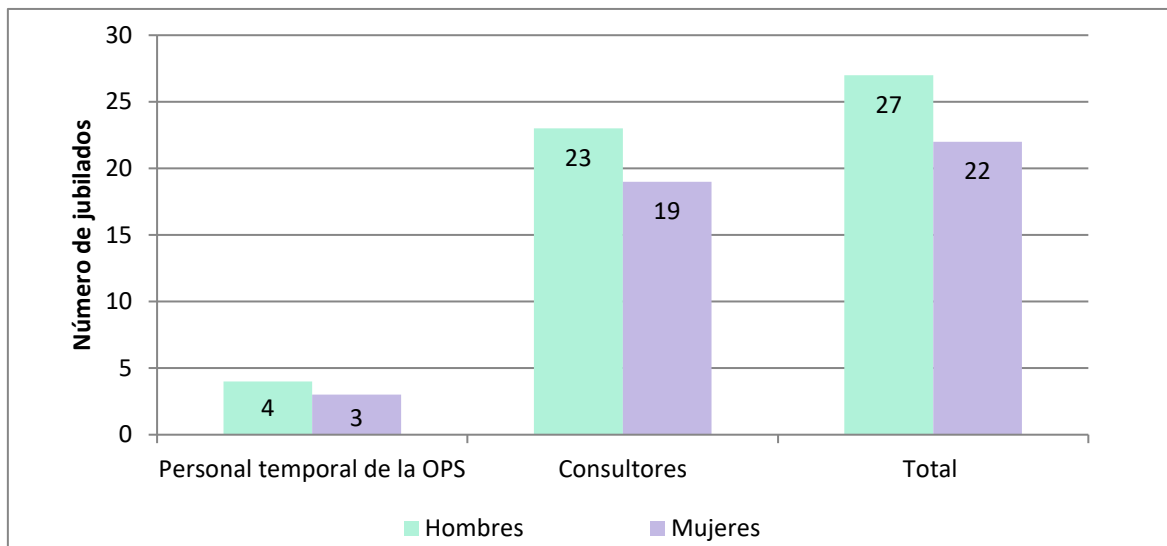
*Personal de plazo fijo cuyos contratos se prorrogan después de la edad de jubilación*

20. En el 2018 no hubo ningún funcionario cuyo contrato se prorrogase después de la edad de jubilación obligatoria.

*Jubilados con nombramientos temporales y contratos de consultoría*

21. En el 2018, se contrataron a 49 jubilados en nombramientos temporales o contratos de consultoría. Siete fueron nombrados como funcionarios temporales y 42 recibieron contratos de consultoría. De estos jubilados, 22 (41,5%) eran mujeres y 27 (58,5%) eran hombres (figura 13).

**Figura 13. Distribución por sexo y tipo de contrato de los jubilados contratados en el 2018**



---