

12.^a SESIÓN DEL SUBCOMITÉ DE PROGRAMA, PRESUPUESTO Y ADMINISTRACIÓN DEL COMITÉ EJECUTIVO

Washington, D.C., EUA, del 21 al 23 de marzo del 2018

Punto 4.6 del orden del día provisional

SPBA12/13
22 de enero del 2018
Original: inglés

GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA OFICINA SANITARIA PANAMERICANA

Introducción

1. En el presente informe se destacan las iniciativas emprendidas en el ámbito de los recursos humanos en el 2017, en especial el progreso en la aplicación de la estrategia de recursos humanos de la Oficina Sanitaria Panamericana (la Oficina) conocida como la *Estrategia para el personal 2015-2019*¹ y se presentan estadísticas sobre las tendencias de la fuerza laboral de la Oficina.

Situación de la *Estrategia para el personal*

2. La Oficina ha avanzado en la ejecución de su estrategia para el personal en torno a los temas generales que se indican a continuación.

Fortalecer la convergencia y la agilidad

3. Como parte de la planificación de los recursos humanos para el bienio 2018-2019, las entidades institucionales realizaron un análisis crítico de la estructura del personal. En consecuencia, se estableció una nueva estructura orgánica a fin de garantizar que se pueda finalizar la ejecución del Plan Estratégico de la OPS 2014-2019, responder a las prioridades de los Estados Miembros y optimizar los recursos existentes en toda la Organización.

4. Se elaboró el plan operativo para la gestión del talento y la sucesión (planificación de la sucesión). En este plan se presenta un enfoque integral para llenar las vacantes que no estaban previstas en los puestos clave de las áreas técnicas y de liderazgo, y garantizar el reemplazo oportuno del personal que se jubila de la Organización.

¹ Véase el documento CE156/31 (2015).

5. Se puso en marcha un proceso de selección optimizado a fin de reducir el tiempo requerido para cubrir los puestos vacantes y mejorar la evaluación de los postulantes.
6. Se estableció un sistema para rotar a los administradores.

Fomentar el talento en todos los niveles

7. Se puso en marcha el sistema de gestión del aprendizaje *ilearn* para brindar apoyo al programa de capacitación y desarrollo de todo el personal de la OPS. El sistema *ilearn* permite planificar, ejecutar e impartir de manera más centrada y organizada programas de capacitación en toda la Oficina. La implementación del sistema de aprendizaje ha sido bien recibida por todos, principalmente porque brinda a todo personal de la Oficina (empleados y trabajadores contingentes) más oportunidades de aprendizaje, capacitación y desarrollo. Por medio de *ilearn*, la Oficina ha podido seguir ofreciendo una amplia variedad de actividades de aprendizaje, como clases de idioma y liderazgo, así como el desarrollo de aptitudes para el trabajo en equipo y la gestión.

Preservar la memoria institucional

8. A fin de estandarizar la transferencia de conocimientos y preservar la memoria institucional de toda la Oficina, se creó un informe electrónico de salida o reasignación, el cual se centra en las principales responsabilidades del funcionario, las actividades en curso, así como sus experiencias y recomendaciones.

Promover un liderazgo inspirador para el cambio

9. La Directora ha reiterado su compromiso con la promoción de oportunidades para el avance profesional de la mujer en el lugar de trabajo y ha respaldado la iniciativa de paridad entre los sexos, que se aplicará de manera progresiva en el bienio 2018-2019.

Ejecución de las decisiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas

10. Los cambios aprobados en la resolución A/RES/70/244 de la Asamblea General de las Naciones Unidas (2015) fueron adoptados por la OPS por medio de la resolución CE160.R14. Entre estos cambios se encuentran la unificación de la escala de sueldos para el personal en las categorías profesional y superior; la introducción de la prestación por familiares a cargo y por progenitor sin cónyuge; la implementación de una prestación temporal por hijo a cargo para el personal que cumple los criterios establecidos; el cambio en la periodicidad de los escalones; la eliminación de los incrementos de escalón acelerados; la revisión de la prima de repatriación; la revisión de la prima de instalación, independientemente de la clasificación del lugar de destino; la eliminación de la prestación por no reembolso de los gastos de mudanza; la introducción del envío por traslado; el sistema revisado de prestaciones por condiciones de vida difíciles; la introducción de la prestación por servicio en lugares de destino no aptos para familias, según corresponda; y los cambios en la periodicidad de la licencia en el país de origen.

11. Para el año escolar en curso al 1 de enero del 2018 (es decir, el año escolar del 1 de septiembre del 2017 al 31 de agosto del 2018 en el hemisferio norte), la Oficina ha aplicado las normas revisadas del subsidio de educación que fueron aprobadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas y posteriormente avaladas por el Comité Ejecutivo de la OPS.² Entre estos cambios se encuentran la introducción de una escala de reembolso global; la escala móvil para el reembolso, que consta de siete tramos; los cambios en el componente relativo al internado para los niños en la escuela primaria y secundaria (solo al personal en lugares de destino de la categoría A a la E); la revisión de la lista de gastos admisibles (costo de la matrícula, inscripción, enseñanza del idioma materno e internado); y el reembolso de las contribuciones para gastos de capital.

12. Los cambios en la edad obligatoria de separación del servicio adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas se anunciaron a los funcionarios de la OPS el 28 de septiembre del 2017 y entraron en vigor el 1 de enero del 2018. Se informó a los funcionarios con respecto a su derecho a percibir la jubilación completa, en conformidad con su derecho adquirido a jubilarse antes de los 65 años según corresponda, notificándolo por escrito con al menos tres meses de anticipación de la fecha elegida para la jubilación.

13. Los numerosos cambios y los nuevos subsidios introducidos conforme a la resolución A/RES/70/244 de la Asamblea General generaron en un considerable número de modificaciones al Reglamento del Personal y las disposiciones del manual del personal (políticas).

Contratación de personal

14. La visión de la *Estrategia para el Personal* es que la Oficina se convierta en la organización preferida para las personas de más talento dedicadas a lograr los resultados en materia de salud regionales y nacionales a los que aspiran las personas de la Región. A fin de hacer realidad esta visión, se ha fortalecido el proceso de selección y contratación para abordar de manera específica uno de los temas dominantes de la estrategia: contratar a los mejores. Con este fin, la OPS se unió a la OMS en la puesta en marcha de un nuevo sistema de gestión del talento basado en la nube, Stellis, que ha pasado a ser el módulo de contratación del Sistema de Información Gerencial de la OPS (PMIS, por su sigla en inglés). Este sistema permitirá cubrir las vacantes con mayor celeridad y automatizará el proceso de selección y contratación de principio a fin. Asimismo, se mejoraron y actualizaron las pautas del proceso de selección para incluir la creación de un comité de selección para cada vacante, con la participación de funcionarios activos, incluidos representantes de la Asociación de Personal y del Departamento de Gestión de Recursos Humanos (HRM), que son responsables de ayudar a los gerentes a cargo del proceso de selección en la realización del proceso. El comité de selección (ASP, por su sigla en inglés) reemplazó el comité asesor de selección, que solo examinaba y confirmaba que el proceso de selección se hubiera hecho de conformidad con las normas de la OPS.

² Véanse el documento CE160/25 y la resolución CE160.R14 (2017).

Paridad entre los sexos

15. En el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del 2017, HRM, en colaboración con los respectivos gerentes, llevó adelante los procesos de selección por concurso para cubrir 105 puestos de plazo fijo (77 puestos profesionales, 5 puestos profesionales de contratación nacional y 23 puestos de servicios generales). De los 82 puestos profesionales que se cubrieron, 45 (55%) fueron ocupados por mujeres y 37 (45%) por hombres.

16. En el 2017 se realizaron en total 82 procesos de selección por concurso en la categoría profesional (nombramientos y reasignaciones). Con respecto específicamente a los puestos profesionales correspondientes a las categorías superiores (es decir, nivel P-4 o superior) la distribución por sexo de los funcionarios seleccionados fue la siguiente: una mujer en el nivel P-6; 5 mujeres y 2 hombres en el nivel P-5; y 21 mujeres y 26 hombres en el nivel P-4.

Fuerza laboral de la Oficina Sanitaria Panamericana

17. 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 2017. 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.

Teletrabajo

18. El 1 de enero del 2017 la OPS puso en marcha la prueba piloto de una política de teletrabajo. A fines del año, HRM realizó una evaluación por medio de una encuesta y encontró que, en términos generales, el teletrabajo había sido bien recibido por el personal y sus supervisores. En el primer trimestre del 2018 se presentará a la Gerencia Ejecutiva un informe que incluirá un conjunto de recomendaciones.

Función de auditoría de HRM con respecto a los contratos de trabajadores contingentes

19. Con la implementación del PMIS en el 2015, la contratación de trabajadores contingentes fue delegada a los gerentes a cargo de los procesos de selección. Para mejorar el cumplimiento de las políticas, y a solicitud de los auditores, HRM ha empezado a dar seguimiento a estas contrataciones.

Salud y servicios médicos

20. Se han realizado varias actividades para fomentar el bienestar del personal.

21. Como parte de los servicios para promover el bienestar que ofrece la Unidad de Salud, se inició un programa piloto para evaluar la ergonomía de las estaciones de trabajo. El programa piloto se centró en los empleados que ya sufrían alguna disfunción

osteomuscular. La iniciativa se complementó con un módulo educativo impartido en la plataforma iLearn y otras actividades de aprendizaje.

22. Siguiendo recomendaciones de la American Heart Association, HRM adquirió desfibriladores externos automatizados y 47 empleados recibieron capacitación en reanimación cardiopulmonar.

23. A mediados de julio, después de una rigurosa inspección, la Unidad de Salud recibió una acreditación del Departamento de Salud del Distrito de Columbia que le permite aplicar vacunas, incluida la vacuna antiamarílica. En el 2017, la campaña de vacunación antigripal entre los funcionarios obtuvo la mayor respuesta de los tres últimos años. Hasta la fecha se han administrado más de 300 vacunas.

Intervención del Subcomité de Programa, Presupuesto y Administración

24. Se invita al Subcomité de Programa, Presupuesto y Administración a que tome nota del presente informe y formule las observaciones que considere pertinentes.

Anexo

Anexo

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

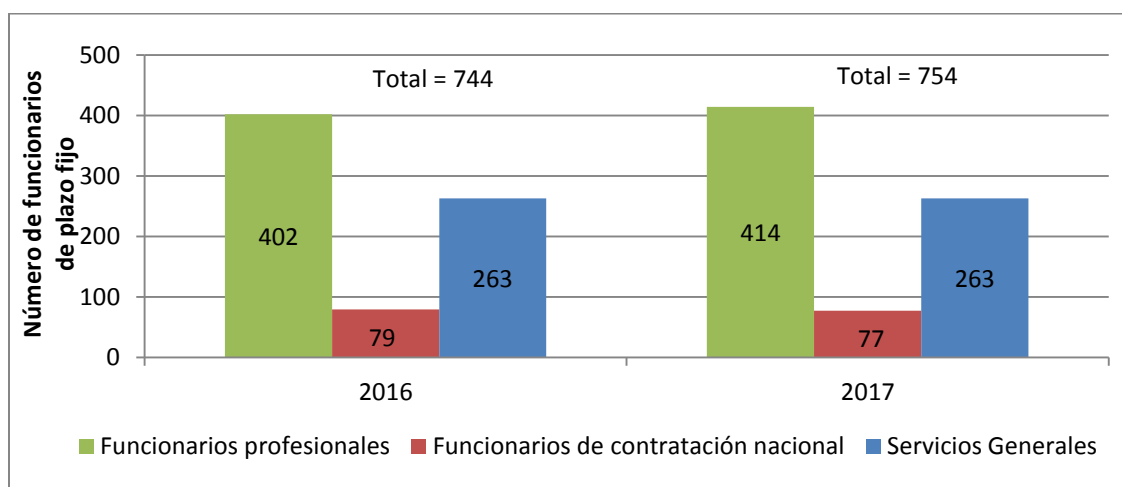
Informe de la Oficina

1. En el presente informe se proporcionan datos sobre el perfil de los recursos humanos de la Oficina Sanitaria Panamericana (la Oficina) al 31 de diciembre del 2017, 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, 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 2017, la Oficina tenía un total de 754 funcionarios con nombramientos de plazo fijo de entre uno y cinco años o nombramientos de carrera,¹ en comparación con 744 al 31 de diciembre del 2016. De estos 754 funcionarios, 414 (55%) pertenecían a la categoría profesional, 77 (10%) a la de profesionales de contratación nacional y 263 (35%) a la de servicios generales (figura 1 y cuadro 1).

Figura 1. Número de funcionarios de plazo fijo



¹ El nombramiento de servicio o carrera 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. Personal de plazo fijo por lugar de destino y categoría

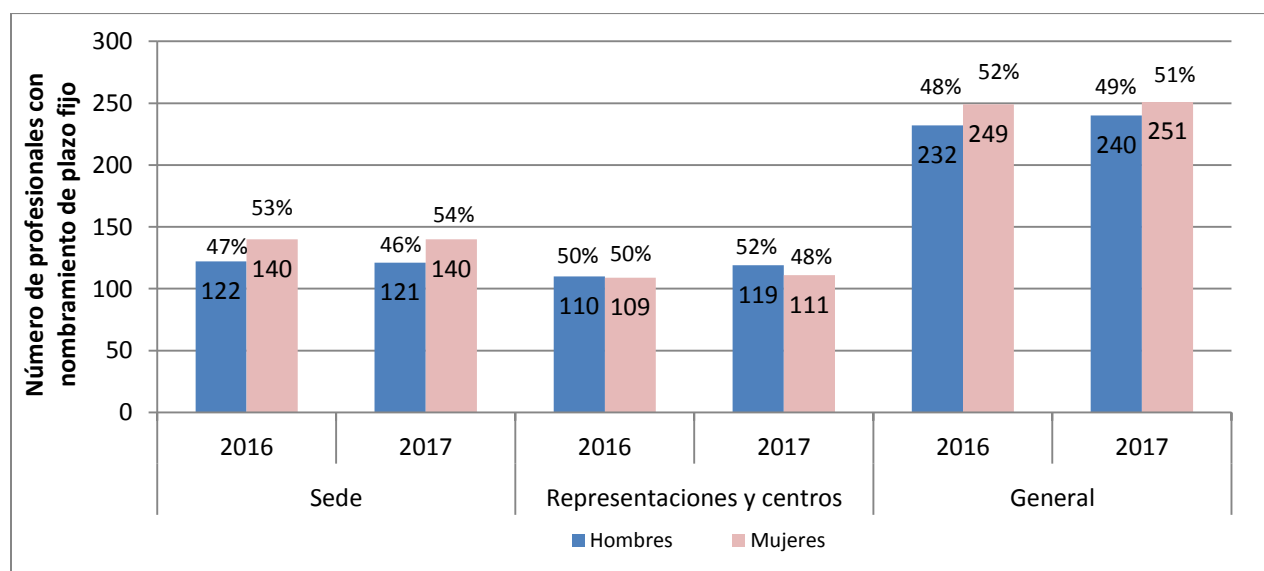
Lugar de destino		Funcionarios profesionales	Funcionarios de contratación nacional	Funcionarios de servicios generales	Total
Anguila	El Valle	0	1	0	1
Antigua y Barbuda	Saint John's	0	1	0	1
Argentina	Buenos Aires	4	3	5	12
Bahamas	Nassau	2	1	0	3
Barbados	Bridgetown	15	1	6	22
Belice	Ciudad de Belice	1	1	1	3
Bolivia	La Paz	6	2	5	13
Brasil	Brasilia	12	14	9	35
	Rio De Janeiro	9	7	6	22
	São Paulo	1	1	0	2
Chile	Santiago	3	2	4	9
Colombia	Bogotá	5	5	5	15
Congo ²	Brazzaville	1	0	0	1
Costa Rica	San José	3	1	2	6
Cuba	La Habana	1	0	0	1
Dominica	Roseau	0	1	0	1
Ecuador	Quito	4	4	5	13
El Salvador	San Salvador	6	0	3	9
Estados Unidos de América	Washington, DC	261	0	154	415
Granada	Saint George's	0	1	0	1
Guatemala	Ciudad de Guatemala	3	3	7	13
Guyana	Georgetown	3	4	3	10
Haití	Puerto Príncipe (POD)	8	0	6	14
Honduras	Tegucigalpa	4	3	5	12
Jamaica	Kingston	5	2	2	9
México	Ciudad de México	5	2	5	12
Nicaragua	Managua	2	3	3	8
Panamá	Ciudad de Panamá	5	1	2	8
Paraguay	Asunción	8	1	3	12
Perú	Lima	13	2	7	22
República Dominicana	Santo Domingo	7	1	3	11
San Vicente y las Granadinas	Kingstown	0	1	0	1
Saint Kitts y Nevis	Basseterre	0	1	0	1
Santa Lucía	Castries	0	1	0	1
Suriname	Paramaribo	2	1	1	4
Trinidad y Tabago	Puerto España	5	0	3	8
Uruguay	CLAP ³	4	1	1	6
	Montevideo	2	2	2	6
Venezuela	Caracas	4	2	5	11
Total		414	77	263	754

² Funcionario de la OPS adscrito a la OMS³ Centro Latinoamericano de Perinatología, Salud de la Mujer y Reproductiva

Distribución por sexo del personal profesional con nombramiento de plazo fijo

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, el porcentaje de mujeres profesionales aumentó levemente (54%) en comparación con el 2016 (53%). En las representaciones de la OPS/OMS y los centros panamericanos, el porcentaje de mujeres en estas categorías disminuyó levemente, al pasar de 50% en el 2016 a 48% en el 2017 (figura 2).

Figura 2. Distribución del personal profesional con nombramiento de plazo fijo por sexo y ubicación en la Oficina



4. Las mujeres ocupan 51% de los 491 puestos en la categoría profesional y la categoría de profesionales de contratación nacional dentro de la Organización. Las mujeres ocupan la mayoría de los puestos en el nivel P-1/NOA (75% de 20 puestos). En el nivel P-2/NOB, el porcentaje de mujeres disminuye a 47%, pero aumenta considerablemente en el nivel P-3/NOC (62%, un aumento respecto del 49% registrado en el 2016).⁴ La distribución por sexo se mantuvo invariable en el nivel P-4/NOD, en el que el número de puestos ocupados por hombres es levemente mayor (51% de 221 puestos). Los hombres ocupan la mayor parte de los puestos en los niveles P-5 (55% de 49 puestos), P-6 (64% de 14 puestos), D-1 (67% de 15 de puestos) y D-2 (100% de 2 puestos). No obstante, es importante señalar que hubo un aumento considerable en el número de mujeres en el nivel D-1 (un aumento de 8% en comparación con el 2016). Dos de los tres puestos sin clasificar (UG) en la Oficina están ocupados por mujeres. Con respecto a los 26 representantes de la OPS/OMS, 59% (46) son hombres y 41% (32) son mujeres (cuadro 2).

⁴ En este documento se emplean las siguientes siglas: 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).

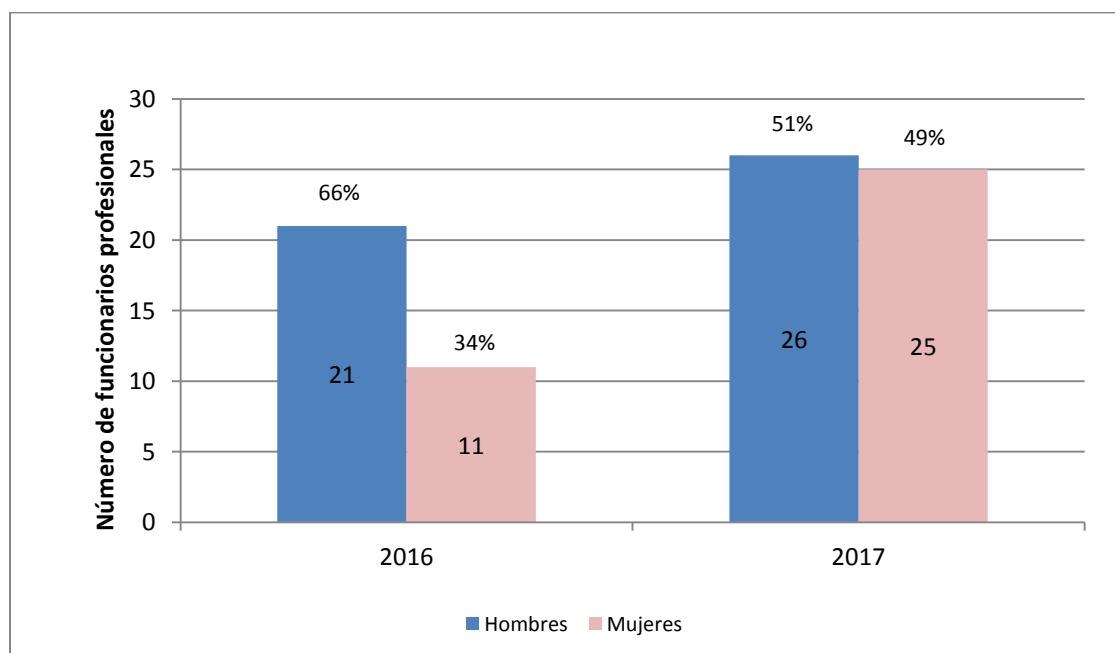
Cuadro 2. Distribución del personal profesional por categoría y sexo

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%	1	33%	2	67%	10	67%	5	33%
P06	2	67%	1	33%	7	64%	4	36%	9	64%	5	36%
P05	15	56%	12	44%	12	55%	10	45%	27	55%	22	45%
P04/NOD	50	44%	64	56%	63	59%	44	41%	113	51%	108	49%
P03/NOC	27	39%	42	61%	14	37%	24	63%	41	38%	66	62%
P02/NOB	15	50%	15	50%	17	57%	13	43%	32	53%	28	47%
P01/NOA			1	100%	5	26%	14	74%	5	25%	15	75%
TOTAL	121	46%	140	54%	119	52%	111	48%	240	49%	251	51%

REPRESENTANTES DE LA OPS/OMS (P05-D01)			
Hombres	%	Mujeres	%
16	57%	12	43%

5. En el 2017, se nombraron 51 funcionarios de categoría profesional y funcionarios profesionales de contratación nacional en puestos de plazo fijo en la Oficina: 26 (51%) eran hombres y 25 (49%) eran mujeres (figura 3). Este número incluye conversiones de nombramientos temporales a nombramientos de plazo fijo y refleja un aumento de 15% con respecto al 2016 en el número de mujeres con nombramientos en la categoría profesional.

Figura 3. Distribución por sexo de los nombramientos de personal profesional de plazo fijo



Distribución por nacionalidad del personal profesional

6. En el cuadro 3 se suministra información consolidada al 31 de diciembre del 2017 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

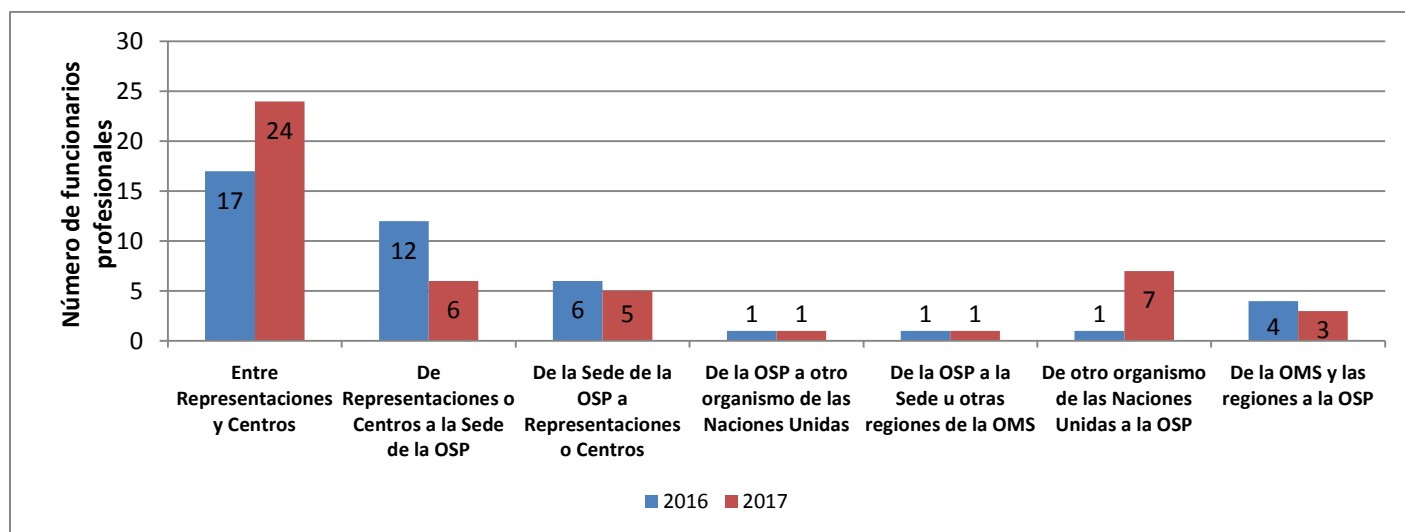
Nacionalidad	Total	Nacionalidad	Total	Nacionalidad	Total
Alemania	1	Ecuador	15	México	15
Argentina	25	El Salvador	11	Nicaragua	12
Australia	1	Estados Unidos de América	56	Países Bajos	7
Austria	1	España	34	Panamá	5
Bahamas	1	Filipinas	3	Paraguay	5
Barbados	3	Francia	8	Perú	21
Bélgica	2	Guinea Ecuatorial	1	Portugal	1
Belice	8	Ghana	1	Reino Unido	7
Bolivia	5	Granada	1	República Dominicana	6
Brasil	62	Guatemala	15	Rwanda	1
Canadá	13	Guyana	5	San Vicente y las Granadinas	4
Chile	12	Haití	2	Suriname	3
Colombia	43	Honduras	9	Suiza	1
Congo, República Democrática del	1	Irlanda	1	Trinidad y Tabago	6
Costa Rica	8	Italia	10	Uruguay	7
Cuba	9	Jamaica	8	Uzbekistán	1
Dinamarca	2	Japón	1	Venezuela	8
Dominica	2	Malta	1	Total	491

Movilidad del personal profesional

7. La Oficina hace un seguimiento estrecho al 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 2017, hubo 35 reasignaciones de personal profesional dentro de la OPS. Veinticuatro (69%) de estas reasignaciones fueron traslados de personal entre las representaciones de la OPS/OMS y los centros; seis (17%) fueron traslados de personal de las representaciones de la OPS/OMS o los centros a la Sede; cinco (14%) fueron traslados de personal de la Sede a las representaciones de la OPS/OMS o los centros.

8. Además, en el 2017 hubo doce transferencias interinstitucionales. En tres casos fueron traslados de la OMS a la Oficina, uno de la Oficina a la OMS, uno de la Oficina a otros organismos de las Naciones Unidas y siete de otro organismo de las Naciones Unidas a la Oficina (figura 4).

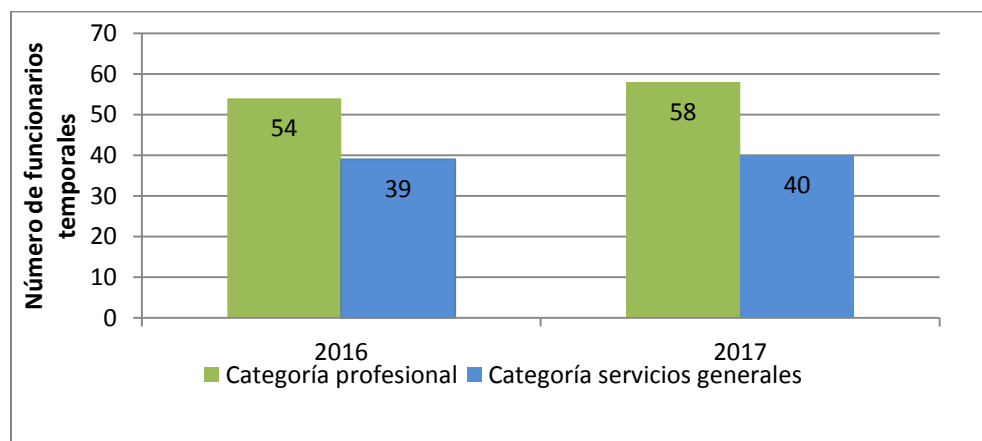
Figura 4. Reasignaciones y transferencias de personal profesional, 2016-2017



Personal temporal

9. Al 31 de diciembre del 2017, la Oficina tenía un total de 98 funcionarios con nombramientos temporales. De esos funcionarios, 58 (59%) estaban en la categoría profesional y 40 (41%) 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



Cuadro 4. Funcionarios temporales por lugar de destino y categoría

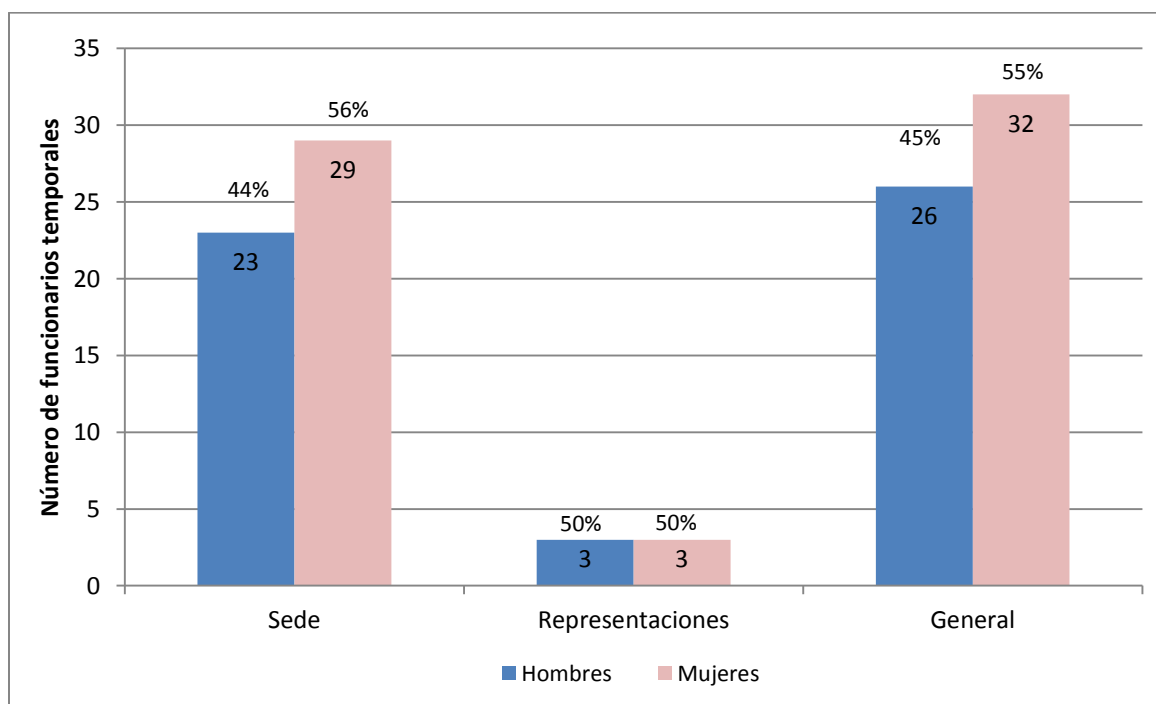
Lugar de destino		Profesionales	Servicios generales	Total
Barbados	Bridgetown	0	2	2
Belice	Ciudad de Belice	1	1	2
Chile	Santiago	0	1	1
Colombia	Bogotá	1	0	1
Ecuador	Quito	1	0	1
Estados Unidos de América	Washington, D.C.	52	28	80
Haití	Puerto Príncipe	1	0	1
Panamá	Ciudad de Panamá	1	0	1
Suriname	Paramaribo	1	0	1
Venezuela	Caracas	0	8	8
Total general		58	40	98

Distribución por sexo del personal profesional temporal

10. En términos generales, las mujeres representan 55% de los funcionarios temporales en la categoría profesional en la Oficina (figura 6). Las mujeres ocupan al menos 50% de los puestos en todos los niveles excepto el P-5 (cuadro 5).

11. En la Sede, las mujeres ocupan 56% de los nombramientos temporales, mientras que en las representaciones y los centros panamericanos, hay paridad entre los sexos (50/50) en lo que respecta a los nombramientos temporales (cuadro 5).

Figura 6. Distribución de los funcionarios profesionales temporales por sexo y ubicación en la Oficina al 31 de diciembre del 2017

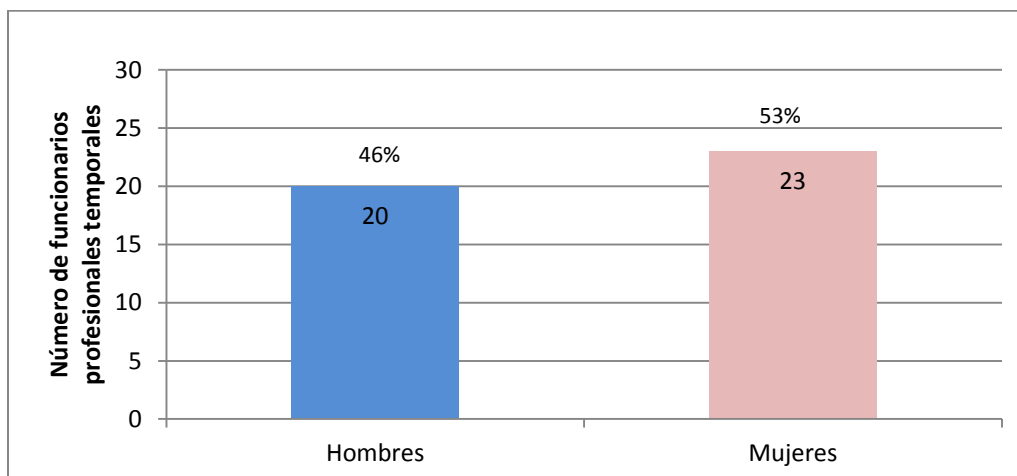


Cuadro 5. Funcionarios profesionales temporales por categoría, sexo y ubicación

Grado	Sede				Representaciones y centros				TODOS			
	Hombres	%	Mujeres	%	Hombres	%	Mujeres	%	Hombres	%	Mujeres	%
P-1	6	40%	9	60%					6	40%	9	60%
P-2	5	36%	9	64%	1	50%	1	50%	6	38%	10	63%
P-3	9	47%	10	53%	1	100%		0%	10	50%	10	50%
P-4	2	67%	1	33%	1	33%	2	67%	3	50%	3	50%
P-5	1	100%	0	0%					1	100%		0%
TOTAL	23	44%	29	56%	3	50%	3	50%	26	45%	32	55%

12. En el 2017, se nombraron 43 profesionales en puestos temporales en la Oficina; 20 (46%) eran hombres y 23 (53%) mujeres (figura 7).

Figura 7. Distribución por sexo de los nombramientos de funcionarios profesionales temporales en el 2017



Distribución por nacionalidad de los funcionarios profesionales temporales

13. En el cuadro 6 se suministra información consolidada al 31 de diciembre del 2017 con respecto a la distribución por nacionalidad de los funcionarios profesionales temporales en la Oficina.

Cuadro 6. Distribución por nacionalidad del personal profesional temporal

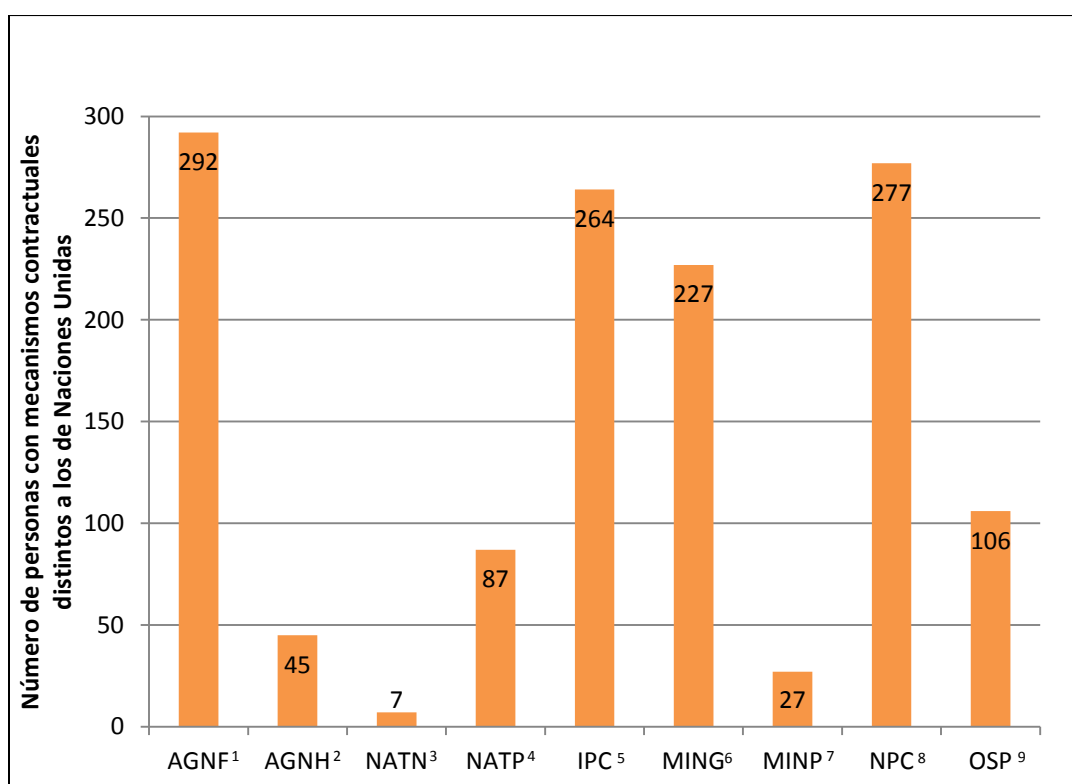
Nacionalidad	Total
Argentina	4
Bolivia	1
Brasil	4
Canadá	2
Chile	2
Colombia	5
Costa Rica	1
Cuba	1
Ecuador	2
El Salvador	1
España	4
Estados Unidos de América	11
Francia	1

Nacionalidad	Total
Guatemala	1
Haití	1
Honduras	1
India	1
Jamaica	1
México	5
Nicaragua	1
Países Bajos	1
Perú	4
República Dominicana	1
Suecia	1
Uruguay	1
Total	58

Otros mecanismos contractuales

14. En el 2017, en la Oficina trabajaban 1.332 personas con arreglo a varios mecanismos contractuales distintos a los de las Naciones Unidas, en comparación con 1.202 en el 2016. Las representaciones emplearon a 292 personas de agencias de colocación, 254 funcionarios de ministerios adscritos a la OPS, 94 empleados contratados localmente por la Oficina (personal nacional o personal nacional que no está asignado a un puesto), 277 consultores nacionales, 111 consultores internacionales y 37 personas empleadas por terceros. En la Sede además se emplearon 45 personas procedentes de agencias de colocación, 153 consultores internacionales y 69 personas empleadas por terceros (figura 8 y cuadro 7).

Figura 8. Número de personas con mecanismos contractuales distintos a los de las Naciones Unidas, 2017



- 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

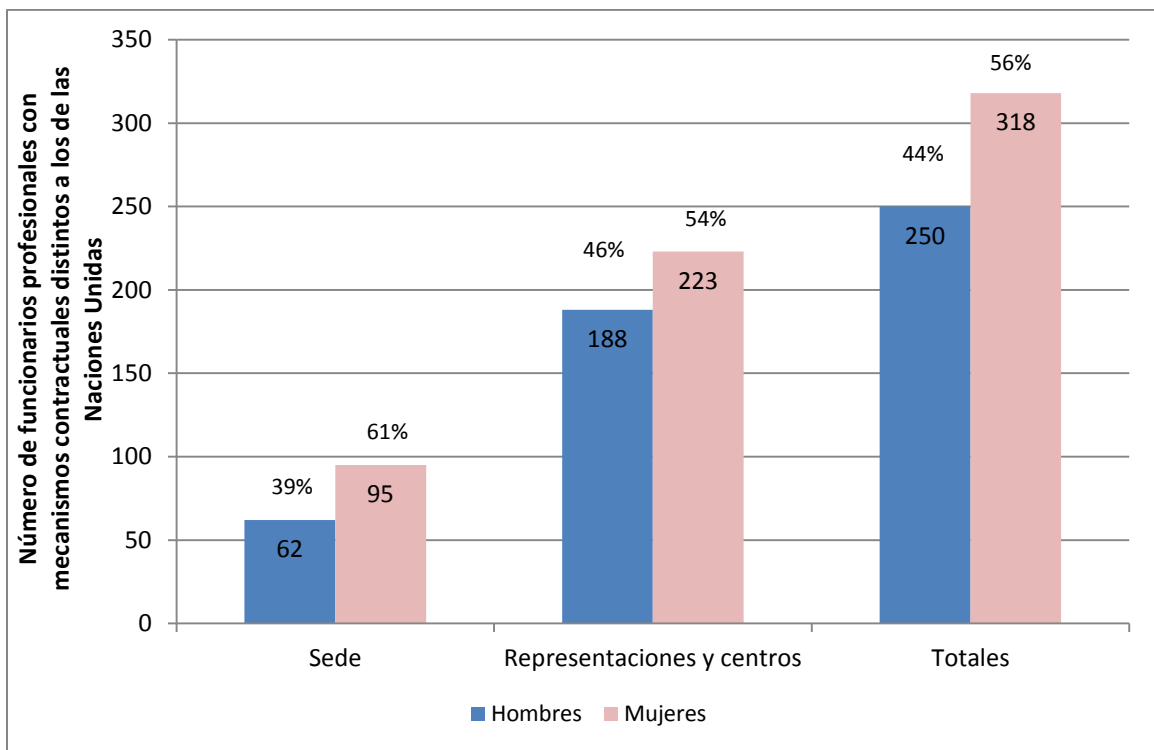
Cuadro 7. Personal con mecanismos contractuales distintos a los de las Naciones Unidas por lugar de destino y categoría

Lugar de destino		AGNF	AGNH	CLTN	CLTP	IPC	MING	MINP	NPC	OSP	Total
Antigua y Barbuda	Saint John's	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Argentina	Buenos Aires	9	0	0	0	5	0	1	10	0	25
Bahamas	Nassau	0	0	0	0	0	6	1	4	1	12
Barbados	Bridgetown	0	0	1	4	7	10	0	0	0	22
Belice	Ciudad de Belice	0	0	0	0	1	7	0	3	1	12
Bolivia	La Paz	0	0	0	0	1	9	0	30	0	40
Brasil	Brasilia	86	0	1	8	35	0	0	36	0	166
	Rio De Janeiro	0	0	3	67	0	0	0	16	0	86
	São Paulo	0	0	0	0	2	0	0	1	35	38
Chile	Santiago	0	0	0	0	1	4	0	5	0	10
Colombia	Bogotá	22	0	0	0	2	0	0	13	0	37
Costa Rica	San José	3	0	0	0	2	8	0	2	0	15
Cuba	La Habana	0	0	0	0	0	25	8	0	0	33
Dominica	Roseau	0	0	0	0	2	1	0	2	0	5
Ecuador	Guayaquil	1	0	0	0	0	0	0	1	0	2
	Quito	9	0	0	0	1	5	1	4	0	20
El Salvador	San Salvador	10	0	0	0	2	7	0	3	0	22
Estados Unidos de América	Washington, DC	0	45	0	0	153	0	0	3	69	270
Granada	Saint George's	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2
Guatemala	Ciudad de Guatemala	26	0	0	0	1	12	0	22	0	61
Guyana	Georgetown	0	0	0	0	2	17	0	7	0	26
Haití	Puerto Príncipe	65	0	0	0	19	2	0	31	0	117
Honduras	Tegucigalpa	9	0	0	0	1	18	2	12	0	42
Jamaica	Kingston	2	0	0	0	2	9	0	8	0	21
México	Ciudad de México	10	0	0	0	2	1	3	9	0	25
Nicaragua	Managua	2	0	0	0	6	18	1	3	0	30
Panamá	Ciudad de Panamá	10	0	0	0	4	8	5	5	0	32
Paraguay	Asunción	5	0	0	0	0	14	1	10	0	30
Perú	Lima	17	0	0	0	3	0	0	15	0	35
República Dominicana	Santo Domingo	0	0	0	0	0	23	0	7	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	6	0	0	0	0	5	0	3	0	14
Tórtola, Islas Vírgenes Británicas	Road Town, Tórtola	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Trinidad y Tabago	Puerto España	0	0	0	0	1	6	4	1	0	12
Uruguay	CLAP	0	0	2	5	4	0	0	1	0	12
	Montevideo	0	0	0	3	0	8	0	4	0	15
Venezuela	Caracas	0	0	0	0	0	0	0	6	0	6
Ex situ	(en blanco)	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Total		292	45	7	87	264	227	27	277	106	1.332

Distribución por sexo del personal profesional con mecanismos contractuales distintos a los de las Naciones Unidas

15. Las mujeres son titulares de 56% de todos los contratos de personal profesional con mecanismos contractuales distintos a los de las Naciones Unidas (figura 9). Representan 61% en la Sede y 54% 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, 2017



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

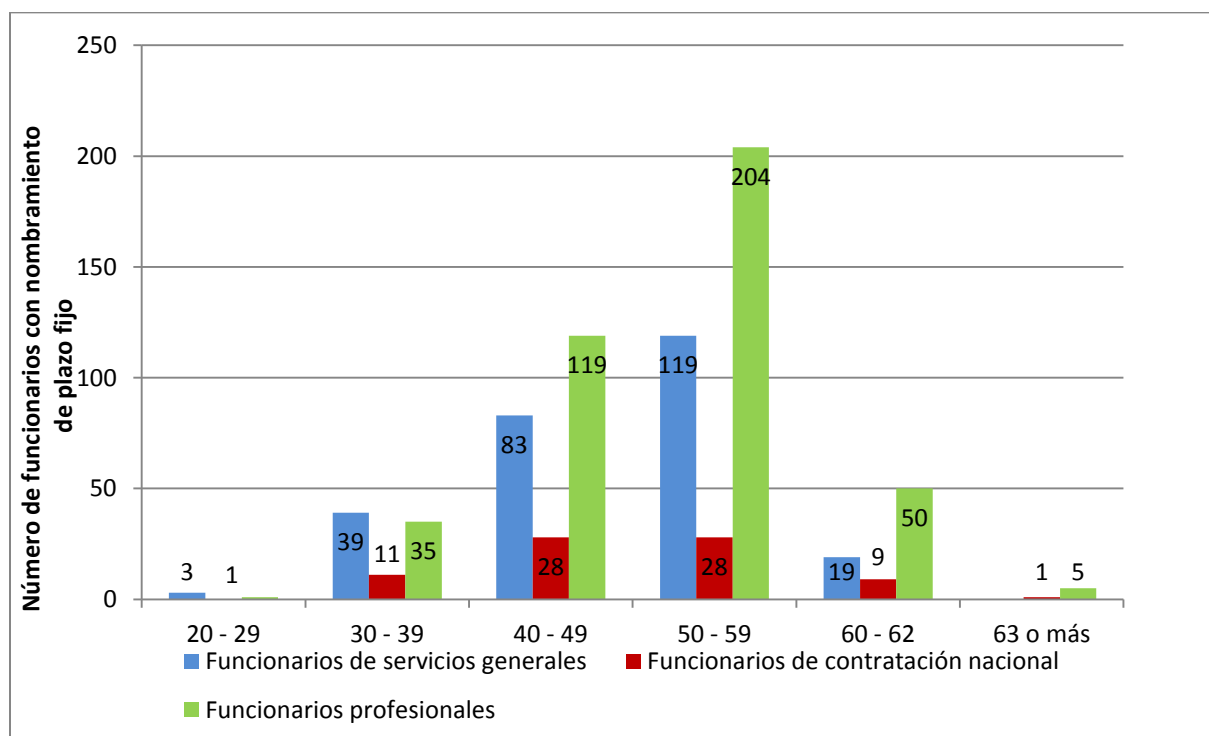
Tipo de contrato	Sede				Representaciones y centros				TODOS			
	Hombres	%	Mujeres	%	Hombres	%	Mujeres	%	Hombres	%	Mujeres	%
Consultor internacional de la OPS	62	39%	95	61%	58	53%	52	47%	120	45%	147	55%
Personal de ministerios de salud					8	30%	19	70%	8	30%	19	70%
Consultor nacional de la OPS					122	45%	152	55%	122	45%	152	55%
TOTAL	62	39%	95	61%	188	46%	223	54%	250	44%	318	56%

Edad, antigüedad en servicio y tendencias de jubilación

Funcionarios de plazo fijo por edad

16. La mayor parte de los funcionarios profesionales y de servicios generales tienen entre 50 y 59 años de edad. El número de funcionarios de contratación nacional se divide por igual entre el grupo de 40 a 49 años de edad y el grupo de 50 a 59 años de edad. Considerando que la nueva edad de jubilación obligatoria es de 65 años para todo el personal, pocos funcionarios llegarán a la edad de jubilación en los próximos cinco años (figura 10).

Figura 10. Funcionarios profesionales y de servicios generales por edad

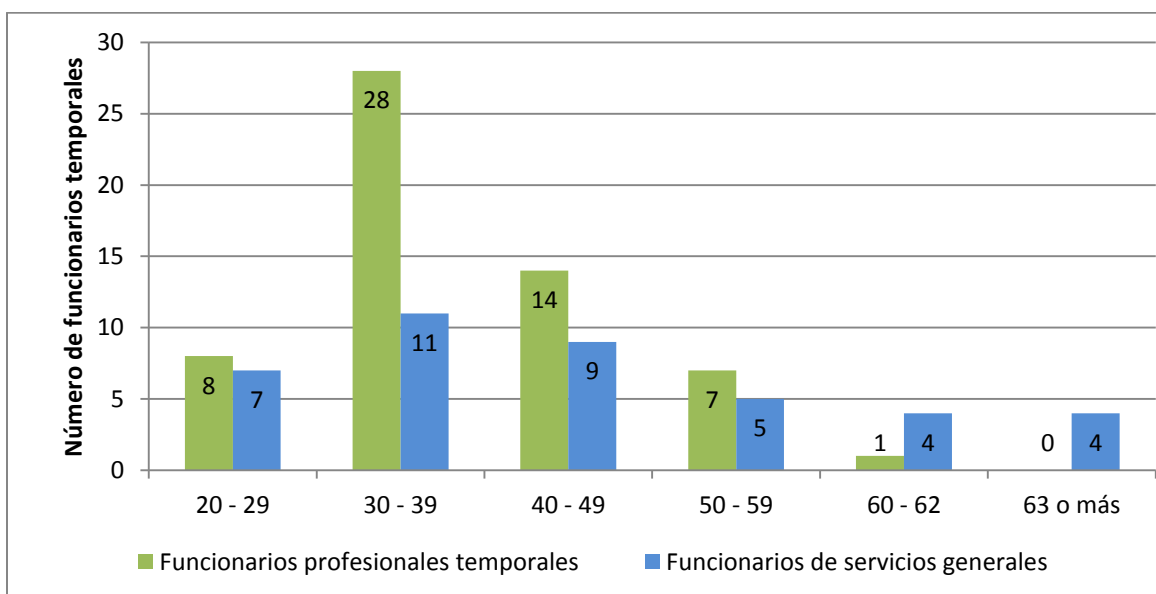


Funcionarios temporales por edad

17. De los 98 funcionarios con nombramientos temporales, 58 (59%) estaban en la categoría profesional y 40 (41%) en la categoría de servicios generales.

18. La mayoría de los funcionarios temporales se encuentran entre los 30 y los 39 años de edad (figura 11).

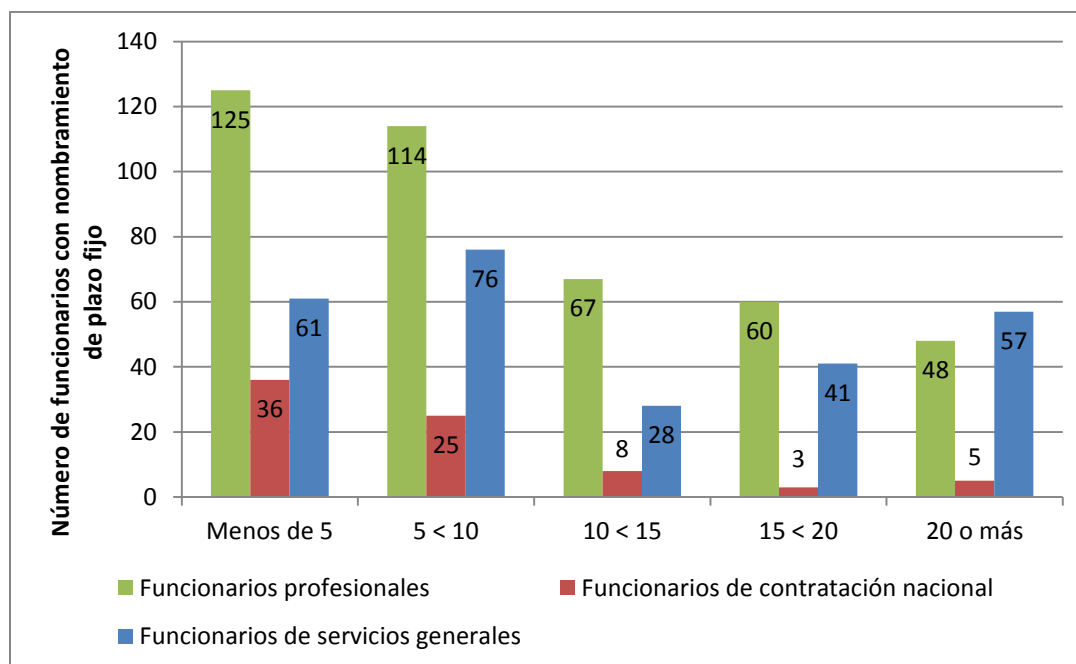
Figura 11. Funcionarios temporales por edad



Distribución del personal por antigüedad en el servicio

19. La mayor parte del personal de plazo fijo en las categorías de funcionarios profesionales y de funcionarios profesionales de contratación nacional tiene menos de cinco años de servicio, mientras que la mayor parte del personal en la categoría de servicios generales tiene de cinco a diez años de servicio (figura 12).

Figura 12. Distribución del personal por antigüedad en el servicio

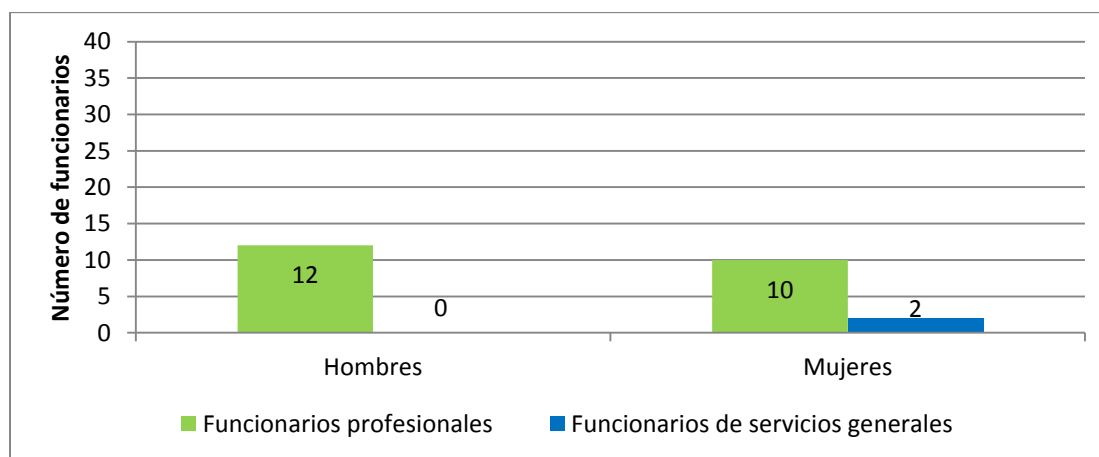


Empleo de jubilados

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

20. En el 2017, se prorrogó el contrato después de la edad de jubilación obligatoria de 24 funcionarios con nombramiento de plazo fijo, de los cuales 12 (50%) eran hombres y 12 (50%) eran mujeres. Veintidós (92%) estaban en la categoría profesional y dos (8%) en la categoría de servicios generales (figura 13).

Figura 13. Prórroga después de la edad de jubilación por sexo y categoría



Jubilados con nombramientos temporales

21. Durante el 2017, se contrataron 50 jubilados en nombramientos temporales o contratos de consultoría. Diez fueron nombrados como funcionarios temporales mientras que 40 recibieron contratos de consultoría. De estos jubilados, 22 (44%) eran mujeres y 28 (56%) eran hombres (figura 14).

Figura 14. Número de jubilados contratados en el 2017

