

167.^a SESIÓN DEL COMITÉ EJECUTIVO

Sesión virtual, 30 de septiembre del 2020

Punto 5.1 del orden del día provisional

CE167/9
10 de agosto del 2020
Original: inglés

GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA OFICINA SANITARIA PANAMERICANA

Antecedentes

1. En el presente documento se describe el progreso logrado por la Organización Panamericana de la Salud (OPS) en la aplicación de la *Estrategia de la Organización Panamericana de la Salud para el personal 2015-2019*. También se muestran las tendencias y las estadísticas de la fuerza laboral de la Oficina Sanitaria Panamericana (la Oficina u OSP) para el período comprendido de enero a diciembre del 2019, así como un resumen de los casos en los cuales se impusieron medidas disciplinarias en ese mismo período.

Modificaciones del Estatuto y el Reglamento del Personal de la Oficina Sanitaria Panamericana

2. La Oficina modificó su Reglamento del Personal y publicó todas las normas necesarias para aplicar los cambios a la escala de sueldos del personal de las categorías profesional y superior, ateniéndose a la fórmula sin pérdida ni ganancia, según lo recomendado por la Comisión de Administración Pública Internacional y aplicado por el régimen común de las Naciones Unidas. Estos cambios entraron en vigor el 1 de enero del 2020.

3. Las modificaciones antes mencionadas, así como otras modificaciones sustantivas y editoriales, se presentan en el informe sobre las *Modificaciones del Estatuto y el Reglamento del Personal de la Oficina Sanitaria Panamericana* (documento CE166/15).

Situación de la aplicación de la estrategia para el personal

4. El compromiso común de transformar la Oficina en una organización más ágil es fundamental para lograr su mandato de una manera más eficaz. Con la adopción de la *Estrategia de la Organización Panamericana de la Salud para el personal 2015-2019*, la Oficina se propuso “transformarse mientras se siguen prestando servicios” a fin de asegurarse de que la Organización esté a la altura de su propósito. La transformación

de los procesos, las políticas y la cultura de la Organización está en curso y se extiende más allá del Plan Estratégico de la Organización Panamericana de la Salud 2014-2019. En el año 2019, se estableció el Comité Asesor sobre la Aplicación de la Estrategia para el Personal a fin de asesorar esta labor y priorizar las actividades e iniciativas planteadas en dicha estrategia. Este comité también se encargó de formular recomendaciones a la Gerencia Ejecutiva de la Oficina sobre los ajustes que debían hacerse a la estrategia para el personal con el objeto de brindar apoyo al nuevo Plan Estratégico de la Organización Panamericana de la Salud 2020-2025.

Planificación, estudios sobre la dotación de personal y contratación

5. Al 31 de diciembre del 2019, había 479 consultores internacionales (IPC) y consultores nacionales (NPC) bajo contrato, cifra menor a la de 556 registrada al 31 de diciembre del 2018. Estos consultores prestan cooperación técnica por períodos variables, de un máximo de dos años para los consultores internacionales y de cuatro años para los consultores nacionales. A fin de garantizar que los recursos contratados bajo esta modalidad se usen de una manera óptima, la Gerencia Ejecutiva de la Oficina, el Comité Asesor sobre la Aplicación de la Estrategia para el Personal y el Comité Consultivo Mixto revisaron la política y los procedimientos sobre la contratación de consultores.

6. La Oficina realizó estudios sobre la dotación de personal —es decir, exámenes del programa de trabajo y la estructura de la dotación de personal— en las representaciones de la OPS/OMS en Barbados, Brasil y Guatemala. Aunque estas actividades pueden iniciarse debido a un cambio en las prioridades de cooperación técnica, también se emprenden cuando hay una variación en la disponibilidad de financiamiento. En el 2020 deberán realizarse otros estudios sobre la dotación de personal para asegurarse de que la Organización siga manteniendo un equilibrio razonable entre los costos de los recursos humanos y los gastos en las actividades de cooperación técnica.

7. Debido a que se preveía que en el siguiente bienio continuarían las limitaciones presupuestarias, en el segundo semestre del 2019 se suspendió el proceso de selección de varios puestos vacantes. En ese período solo se cubrieron los puestos más críticos. En total, se cubrieron 44 puestos en el 2019: 33 funcionarios profesionales de contratación internacional, cuatro funcionarios profesionales de contratación nacional y siete puestos de servicios generales. En el marco de la estrategia para el personal, la OPS colaboró con la Organización Mundial de la Salud (OMS) para promover un mayor uso del programa de funcionarios jóvenes de categoría profesional para atraer y contratar a personal joven en la Región de las Américas. Se prevé que la aceptación de este programa en el 2020 permita a la OPS complementar su fuerza laboral.

Gestión, liderazgo y competencias

8. Los programas de asesoramiento personal, gestión y liderazgo se unieron para crear un sólido programa integral que tiene como objetivo promover la capacidad de los líderes actuales y emergentes de la Oficina. En el 2019, se ofreció el Programa de Gestión y Liderazgo a un grupo de 27 funcionarios de la gerencia superior para fortalecer sus aptitudes y competencias gerenciales. El programa aplica las herramientas en línea y los enfoques de aprendizaje más novedosos que trascienden los obstáculos geográficos y lingüísticos, en reconocimiento de la diversidad de la OPS.

9. La OPS aplicó el modelo de competencias de la OMS, en el cual se presentan los comportamientos y las normas que asegurarán el éxito de la OPS junto con el desarrollo personal y profesional de sus funcionarios. Cada competencia básica, de gestión y de liderazgo tiene un conjunto de indicadores comportamentales que deben cumplir los funcionarios que se encuentran en un determinado puesto y categoría. El modelo de competencias será un componente esencial del módulo de gestión de recursos humanos del Sistema de Información Gerencial de la OSP (conocido como PMIS, por su sigla en inglés).

10. La planificación de los recursos humanos para el bienio 2020-2021 brindó a los gerentes de los centros de costos la oportunidad de realizar un examen crítico de la dotación de personal (número, composición, combinación de aptitudes y competencias del personal) y de las modalidades contractuales requeridas para responder mejor a las prioridades y los compromisos de la Organización a nivel regional, subregional y de país. El proceso de planificación institucional se terminó de manera satisfactoria en noviembre del 2019 y culminó con la aprobación de los planes de trabajo bienal y los planes de recursos humanos correspondientes. Esta capacidad de realizar el análisis de las brechas en cuanto a las aptitudes y competencias mediante un examen de la dotación de personal es fundamental en cualquier modelo de gestión de la sucesión y se encuentra en la base de los esfuerzos de la Oficina para que los recursos estén en consonancia óptima con su Plan Estratégico. Con ese fin, se alienta a los gerentes a que ajusten el perfil de los puestos fundamentales que actualmente se encuentren vacantes, encuentren oportunidades de desarrollo profesional y apoyen los planes de desarrollo profesional que preparen al personal para puestos de nivel superior.

Crear un entorno de trabajo de primer nivel

11. En el primer trimestre del 2019, la Oficina empleó los servicios de Gallup para realizar una encuesta sobre el compromiso del personal. La encuesta fue respondida por casi tres cuartas partes de la fuerza laboral (74%), y los resultados se transmitieron al personal en abril. Se presentaron resultados a nivel de toda la Organización y por entidad, y los gerentes de los centros de costos recibieron una hoja de puntuación con los resultados correspondientes a su entidad. Los gerentes participaron en un programa de capacitación sobre cómo crear un lugar de trabajo que fomente el compromiso, y el Departamento de Gestión de Recursos Humanos (HRM) les brindó asistencia en la elaboración y ejecución de planes de acción sobre el compromiso del personal. Para fines del 2019, 47% de los

gerentes de los centros de costos de la Oficina (27 de 57) habían elaborado planes de acción sobre el compromiso del personal para las entidades bajo su responsabilidad.

12. En el segundo trimestre del 2019, la Oficina revisó la política de teletrabajo como una modalidad de trabajo flexible en la Organización. Gracias a la política de teletrabajo, que aprovecha el sistema basado en la nube, usando PMIS, la Oficina se torna más ágil y receptiva, y da un paso más hacia un entorno de trabajo que incluya el trabajo virtual en equipo. Como lo indicó recientemente el Comité de Alto Nivel sobre Gestión de las Naciones Unidas, en el entorno laboral moderno se ha observado una tendencia muy fuerte: facultar a los empleados para que puedan decidir dónde, cuándo y cómo trabajan mejor. Un examen de las normas y procedimientos que respaldan la flexibilidad permitirá que el personal maneje mejor los compromisos profesionales y personales, a la vez que la Organización incrementa su eficiencia y ahorro al reducirse los gastos administrativos.

13. De acuerdo con una encuesta enviada a los administradores y los representantes de la OPS/OMS en el primer semestre del 2019, el estrés es uno de los principales riesgos de salud que atenta contra la salud mental del personal. La incertidumbre financiera que la Organización enfrentó en el cuarto trimestre del 2019 incrementó los niveles de estrés en el personal de la OPS. Para abordar esta situación, la Organización proporcionó los servicios de una consejera psicológica interna que estuvo disponible para prestar apoyo a los miembros del personal en la Sede y las representaciones de la OPS/OMS. Esta alternativa nueva y temporal complementó los servicios externos existentes del Programa de Asistencia a los Empleados, al alcance del personal que trabaja en Washington, D.C. La mayor parte de los casos estuvieron relacionados con la incertidumbre laboral, la relación entre supervisor y empleado, y los conflictos en el lugar de trabajo. Se entiende que el personal y la gerencia están mejor preparados para abordar los retos que se enfrentan en el lugar de trabajo si tienen acceso permanente a servicios de asesoramiento ocupacional que tengan en cuenta los aspectos culturales, cuando estos servicios están disponibles.

Facilitación de la función de recursos humanos

14. Como parte del proceso de digitalización y almacenamiento de documentos en la nube, se digitalizaron todos los archivos del Departamento de Gestión de Recursos Humanos. Esto incluyó los documentos de gestión y coordinación, las clasificaciones de puestos, las contrataciones, el personal temporal, el desarrollo profesional, así como los expedientes de personal y de trayectoria profesional. Para diciembre del 2019 ya se habían digitalizado todos los expedientes, y para el 31 de diciembre del 2019 se había transferido el 80% de estos expedientes a los sitios designados en SharePoint, y se preveía que se alcanzaría el 100% para fines de enero del 2020. El Departamento de Gestión de Recursos Humanos es el primer departamento de la Oficina completamente digitalizado, con acceso a todos los expedientes vía Internet, incluso desde plataformas móviles.

15. En el 2019, la Oficina mejoró su capacidad de medir las horas de aprendizaje e informar sobre el cumplimiento de los programas obligatorios de capacitación, y aprovechó el PMIS para mejorar su capacidad en cuanto a la presentación de informes. La Oficina

también realizó dos sesiones de orientación para el personal nuevo y organizó jornadas de puertas abiertas del Departamento de Gestión de Recursos Humanos en la Sede y en modalidad virtual como una actividad de divulgación realizada con el fin de proporcionar al personal de la OPS información sobre los sistemas y las herramientas, y de dar a conocer las novedades. También se mejoró la página web de la Oficina de Salud y Bienestar.

Conducta indebida del personal

16. Del 1 de enero al 31 de diciembre del 2019, hubo siete casos de presuntas irregularidades en los que estuvieron implicados funcionarios de la OPS y que llevaron a que se impongan medidas administrativas o disciplinarias.

| Naturaleza de la falta | Categoría del funcionario | Medida administrativa o disciplinaria |
|--|--------------------------------------|--|
| No suministrar información precisa y oportuna a la Organización | Profesional | Carta administrativa |
| Venta de mercancía o realización de actividades comerciales en instalaciones de la OPS | Servicios generales | Carta administrativa |
| Conducta inapropiada para un funcionario internacional | Profesional | Amonestación por escrito |
| Fraude relacionado con el conocimiento de idiomas | Profesional de contratación nacional | Reducción de grado |
| Fraude relacionado con viajes | Servicios generales | Destitución |
| Fraude relacionado con el seguro de enfermedad del personal | Servicios generales | Destitución inmediata |
| Fraude relacionado con el impuesto sobre los ingresos | Profesional | Destitución inmediata |

Fuerza laboral de la Oficina Sanitaria Panamericana

17. En el anexo a este documento se proporcionan los datos estadísticos anuales con respecto a la fuerza laboral de la Oficina al 31 de diciembre del 2019 (u otro año, según se indique). Se incluye información sobre el número 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

18. Se invita al Comité Ejecutivo 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 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 31 de diciembre del 2019, 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 Oficina¹ por tipo de nombramiento, tipo de contrato, sexo, nacionalidad, categoría, ubicación y antigüedad en el servicio. Al 31 de diciembre del 2019, trabajaban en la Oficina 872 funcionarios y 1.223 personas bajo mecanismos contractuales distintos a los del personal de las Naciones Unidas. Además se incluye información con respecto a la movilidad del personal profesional entre los distintos lugares de destino; la movilidad interinstitucional incluidas las transferencias, las adscripciones y los préstamos a otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas; y el empleo de personal jubilado. En los casos pertinentes, se incluyen los datos correspondientes a los cinco últimos años para proporcionar un análisis de las tendencias. En el cuadro 1 se presenta un resumen de la información demográfica del personal en todas las categorías de funcionarios (profesional y superior, de contratación nacional y servicios generales) y tipos de nombramiento (de plazo fijo y temporal) correspondiente al 2019.

**Cuadro 1. Resumen de la información demográfica del personal de la Oficina
al 31 de diciembre del 2019**

| Variable | Resumen | Criterios |
|----------------------|---|---|
| Población | 872 | Personal en todas las categorías con nombramiento de plazo fijo o temporal |
| Tipo de nombramiento | 770 | Personal con nombramiento de plazo fijo |
| | 102 | Personal con nombramiento temporal |
| Categoría | 505 <ul style="list-style-type: none"> • 455 con nombramientos de plazo fijo • 50 con nombramiento temporal | Personal en las categorías profesional y superior, incluidos los funcionarios en puestos sin clasificar |

¹ En el personal con nombramientos de plazo fijo se incluye a los funcionarios con licencia especial al 31 de diciembre del 2019.

| Variable | Resumen | Criterios |
|-------------------------|---|---|
| | 62 <ul style="list-style-type: none"> • 62 con nombramientos de plazo fijo • 0 con nombramiento temporal | Personal en la categoría de funcionarios profesionales de contratación nacional |
| | 305 <ul style="list-style-type: none"> • 253 con nombramiento de plazo fijo • 52 con nombramiento temporal | Personal en la categoría de servicios generales |
| Sexo | 357 <ul style="list-style-type: none"> • 227 (50%) de plazo fijo, categorías profesional y superior • 26 (42%) de plazo fijo, categoría de funcionarios profesionales de contratación nacional • 66 (26%) de plazo fijo, categoría de servicios generales • 22 (44%) temporales, categorías profesional y superior • 0 temporales, categoría de funcionarios profesionales de contratación nacional • 16 (31%) temporales, categoría de servicios generales | Personal masculino en todas las categorías con nombramiento de plazo fijo y temporal |
| | 515 <ul style="list-style-type: none"> • 228 (50%) de plazo fijo, categorías profesional y superior • 36 (58%) de plazo fijo, categoría de funcionarios profesionales de contratación nacional • 187 (74%) de plazo fijo, categoría de servicios generales • 28 (56%) temporales, categorías profesional y superior • 0 temporales, categoría de funcionarios profesionales de contratación nacional • 36 (69%) temporales, categoría de servicios generales | Personal femenino en todas las categorías con nombramiento de plazo fijo y temporal |
| Ubicación institucional | 500 <ul style="list-style-type: none"> • 277 de plazo fijo, categorías profesional y superior • 143 de plazo fijo, categoría de servicios generales • 40 temporales, categorías profesional y superior • 40 temporales, categoría de servicios generales | Personal en la Sede en todas las categorías con nombramiento de plazo fijo y temporal |

| Variable | Resumen | Criterios |
|---------------------------|--|---|
| | 372 <ul style="list-style-type: none"> • 178 de plazo fijo, categorías profesional y superior • 62 de plazo fijo, categoría de funcionarios profesionales de contratación nacional • 110 de plazo fijo, categoría de servicios generales • 10 temporales, categorías profesional y superior • 0 temporales, categoría de funcionarios profesionales de contratación nacional • 12 temporales, categoría de servicios generales | Personal en las representaciones de la OPS/OMS y los centros panamericanos en todas las categorías, con nombramiento de plazo fijo y temporal |
| Representación geográfica | 55 | Número de nacionalidades representadas en la categoría de profesionales internacionales |
| Movilidad | 26 | Personal profesional internacional reasignado a un lugar de destino diferente en el 2019 (reasignación interna) |
| | 11 | Personal profesional internacional en adscripción, préstamo o transferencia en el 2019 (movilidad entre organizaciones) |

Nombramientos de plazo fijo

Nombramientos de plazo fijo de entre uno y cinco años

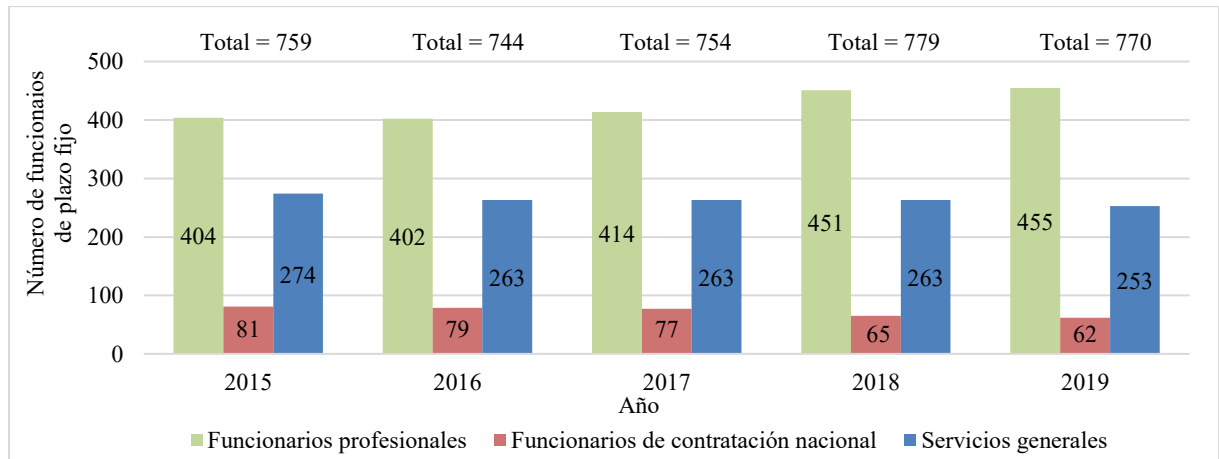
2. Al 31 de diciembre del 2019, la Oficina tenía 770 funcionarios con nombramiento de plazo fijo de entre uno y cinco años o nombramientos de carrera,² en comparación con 779 al 31 de diciembre del 2018. De estos 770 funcionarios, 455 (59%) pertenecían a la categoría de profesionales de contratación internacional,³ 62 (8%) a la de profesionales de contratación nacional y 253 (33%) a la de servicios generales (figura 1 y cuadro 2). En los cinco últimos años, se registró un aumento de 12,6% en el número de funcionarios en la categoría de profesionales internacionales, al pasar de 404 en el 2015 a 455 en el 2019. En ese mismo quinquenio, hubo una disminución de 23,5% y 7,7% en el número de

² 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.

³ En todo el documento, cuando se hace referencia a la categoría de profesionales de contratación internacional se incluye al personal en las categorías profesional y superior (P1-D2) y a los funcionarios en los puestos sin clasificar.

funcionarios en las categorías de profesionales de contratación nacional y servicios generales, respectivamente.

Figura 1. Personal de plazo fijo, distribución por categoría, 2015-2019



Cuadro 2. Personal de plazo fijo, distribución por lugar de destino y categoría, 2019

| País | Lugar de destino | Funcionarios profesionales | Funcionarios de contratación nacional | Funcionarios de servicios generales | Total |
|---------------------------|---------------------|----------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------|-------|
| Anguila | El Valle | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Argentina | Buenos Aires | 3 | 2 | 5 | 10 |
| Bahamas | Nassau | 2 | 1 | 0 | 3 |
| Barbados | Bridgetown | 14 | 1 | 6 | 21 |
| Belice | Ciudad de Belice | 3 | 1 | 1 | 5 |
| Bolivia | La Paz | 6 | 1 | 4 | 11 |
| Brasil | Brasilia | 8 | 12 | 9 | 29 |
| | Rio de Janeiro | 11 | 8 | 6 | 25 |
| | São Paulo | 1 | 1 | 0 | 2 |
| Chile | Santiago | 3 | 2 | 4 | 9 |
| Colombia | Bogotá | 5 | 3 | 6 | 14 |
| Costa Rica | San José | 3 | 1 | 2 | 6 |
| Cuba | La Habana | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Dominica | Roseau | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Ecuador | Quito | 5 | 4 | 3 | 12 |
| El Salvador | San Salvador | 6 | 0 | 3 | 9 |
| Estados Unidos de América | Washington, D.C. | 277 | 0 | 143 | 420 |
| Granada | St. George | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Guatemala | Ciudad de Guatemala | 9 | 1 | 7 | 17 |
| Guyana | Georgetown | 3 | 3 | 3 | 9 |
| Haití | Puerto Príncipe | 10 | 0 | 7 | 17 |
| Honduras | Tegucigalpa | 8 | 4 | 5 | 17 |

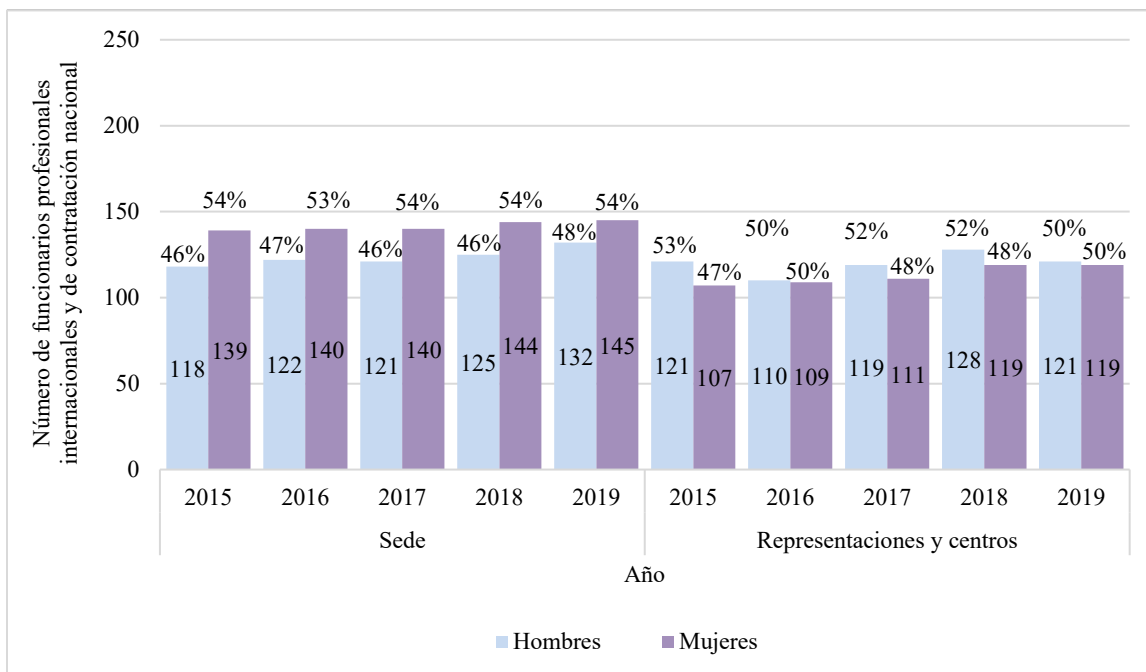
| País | Lugar de destino | Funcionarios profesionales | Funcionarios de contratación nacional | Funcionarios de servicios generales | Total |
|------------------------------|------------------|----------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------|------------|
| Jamaica | Kingston | 6 | 1 | 3 | 10 |
| México | Ciudad de México | 8 | 2 | 5 | 15 |
| Nicaragua | Managua | 5 | 4 | 5 | 14 |
| Panamá | Ciudad de Panamá | 7 | 1 | 2 | 10 |
| Paraguay | Asunción | 7 | 2 | 3 | 12 |
| Perú | Lima | 14 | 1 | 5 | 20 |
| República Dominicana | Santo Domingo | 6 | 1 | 3 | 10 |
| Saint Kitts y Nevis | Basseterre | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Santa Lucía | Castries | 1 | 0 | 0 | 1 |
| San Vicente y las Granadinas | Kingstown | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Suriname | Paramaribo | 4 | 1 | 1 | 6 |
| Trinidad y Tabago | Puerto España | 4 | 0 | 3 | 7 |
| Uruguay | Montevideo | 6 | 3 | 3 | 12 |
| Venezuela | Caracas | 4 | 1 | 6 | 11 |
| Total | | 455 | 62 | 253 | 770 |

Personal profesional de contratación internacional y de contratación nacional con nombramiento de plazo fijo: distribución por sexo

3. 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 los años 2017, 2018 y 2019. En las representaciones de la OPS/OMS y los centros panamericanos, el porcentaje de mujeres aumentó de 48% en el 2017 y el 2018 a 50% en el 2019, al ocupar 119 de 240 puestos (figura 2).

4. Cuando se considera solo a los funcionarios profesionales de contratación internacional, se ha logrado la paridad entre los sexos, con un total de 227 funcionarios del sexo masculino y 228 del sexo femenino. En la Sede, el número de funcionarias profesionales de contratación internacional ha aumentado en forma sostenida, al pasar de 139 en el 2015 a 145 en el 2019; ha habido más mujeres que hombres en cada uno de los últimos cinco años. En términos porcentuales, las mujeres representaron 52% del personal de la Sede (145 de 287) y 47% del personal en las representaciones de la OPS/OMS y los centros panamericanos (83 de 178). En la categoría de profesionales de contratación nacional, hay más mujeres que hombres (36 de 62); las mujeres representaron 58% de esta categoría.

Figura 2. Personal profesional de contratación internacional y de contratación nacional con nombramiento de plazo fijo, distribución por sexo y ubicación en la Oficina, 2015-2019



Cuadro 3. Personal profesional de contratación internacional y de contratación nacional con nombramiento de plazo fijo, distribución por categoría, sexo y ubicación en la Oficina, 2019

| Categoría | Sede | | | | Representaciones de la OPS/OMS 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 | 2 | 100% | | | | | | | 2 | 100% | | |
| D1 | 9 | 75% | 3 | 25% | | | 3 | 100% | 9 | 60% | 6 | 40% |
| P6 | 5 | 83% | 1 | 17% | 5 | 56% | 4 | 44% | 10 | 67% | 5 | 33% |
| P5 | 15 | 52% | 14 | 48% | 11 | 61% | 7 | 39% | 26 | 55% | 21 | 45% |
| P4/NOD | 57 | 48% | 62 | 52% | 68 | 55% | 55 | 45% | 125 | 52% | 117 | 48% |
| P3/NOC | 29 | 41% | 41 | 59% | 13 | 42% | 18 | 58% | 42 | 42% | 59 | 58% |
| P2/NOB | 13 | 38% | 21 | 62% | 17 | 49% | 18 | 51% | 30 | 43% | 39 | 57% |
| P1/NOA | 1 | 50% | 1 | 50% | 7 | 33% | 14 | 67% | 8 | 35% | 15 | 65% |
| TOTAL | 132 | 48% | 145 | 52% | 121 | 50% | 119 | 50% | 253 | 49% | 264 | 51% |

| REPRESENTANTES DE LA OPS/OMS (P5-D1) | | | |
|--------------------------------------|-----|---------|-----|
| Hombres | % | Mujeres | % |
| 11 | 48% | 12 | 52% |

5. Las mujeres ocupan 15 puestos en la categoría P1/NOA, es decir, 65% de los puestos de ese grupo. El porcentaje de puestos P2/NOB ocupados por mujeres se ubicó en 57% (39 puestos), lo que representa un aumento con respecto al 52% (37 puestos) en el 2018 y el 47% (28 puestos) registrado en el 2017. El porcentaje de puestos P3/NOC ocupados por mujeres se ubicó en 58% (59 puestos) en el 2019, lo que representa un leve aumento con respecto al 57% (56 puestos) en el 2018. Sin embargo, el porcentaje de puestos en el 2019 y 2018 representa una reducción con respecto a la representación de mujeres que fue de 62% (66 puestos) en el 2017. La representación femenina en los puestos de categoría P4/NOD disminuyó levemente a 48% (117 puestos) con respecto al 49% (118 puestos) en el 2018.

6. En los niveles superiores de la Organización, los hombres ocupan 26 de los 47 puestos del nivel P5 (55%), 10 de los 15 puestos del nivel P6 (67%), nueve de los 15 puestos al nivel D1 (60%) y los dos puestos del nivel D2 (100%). De los tres puestos sin clasificar (UG), dos son ocupados por mujeres y uno por un hombre. De los 23 representantes de la OPS/OMS en los países, 48% (11) son hombres y 52% (12) son mujeres; este último porcentaje ha registrado un aumento con respecto al 46% (11) del 2018 (cuadro 3).

Personal profesional de contratación internacional y de contratación nacional con nombramiento de plazo fijo: distribución por nacionalidad

7. En el cuadro 4 se suministra información consolidada con respecto a la distribución por nacionalidad de los profesionales internacionales 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 la asignación, por lo que incluirlos en el total crearía una asimetría positiva en la representación de los países de la Región de las Américas.

Cuadro 4. Personal profesional de contratación internacional, distribución por nacionalidad, 2019

| Nacionalidad | Total | Nacionalidad | Total | Nacionalidad | Total |
|--------------|-------|---------------------------|-------|------------------------------|-------|
| Alemania | 1 | España | 33 | Paraguay | 5 |
| Argentina | 21 | Estados Unidos de América | 65 | Perú | 21 |
| Australia | 1 | Filipinas | 3 | Portugal | 1 |
| Austria | 1 | Francia | 10 | Reino Unido | 12 |
| Barbados | 2 | Guinea Ecuatorial | 1 | República Dominicana | 4 |
| Bélgica | 2 | Ghana | 1 | Rwanda | 1 |
| Belice | 5 | Guatemala | 11 | San Vicente y las Granadinas | 4 |
| Bután | 1 | Guyana | 1 | Singapur | 2 |
| Bolivia | 3 | Haití | 3 | Suriname | 3 |
| Brasil | 46 | Honduras | 6 | Suiza | 1 |
| Burkina Faso | 1 | India | 1 | Trinidad y Tabago | 6 |

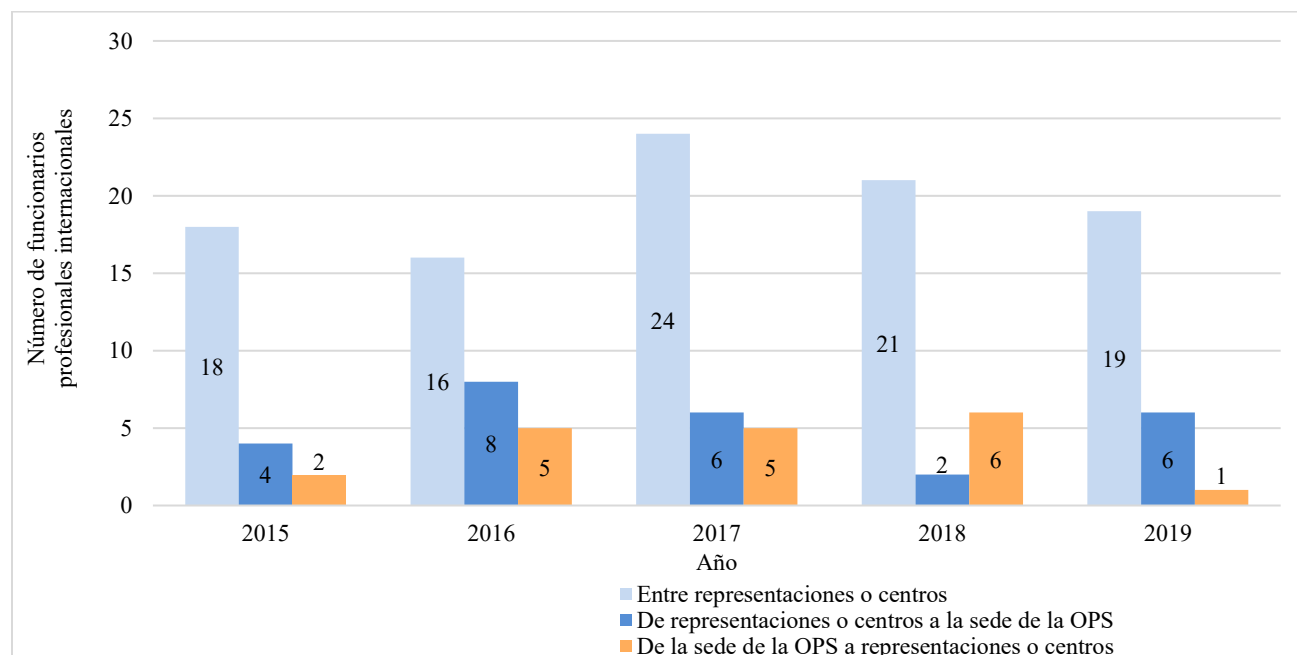
| Nacionalidad | Total | Nacionalidad | Total | Nacionalidad | Total |
|----------------------------------|-------|--------------|-------|--------------|------------|
| Canadá | 11 | Irlanda | 1 | Turquía | 1 |
| Chile | 11 | Italia | 9 | Uruguay | 6 |
| Colombia | 42 | Jamaica | 8 | Uzbekistán | 1 |
| Congo, República Democrática del | 1 | Japón | 1 | Venezuela | 8 |
| Costa Rica | 8 | Malta | 1 | Total | 455 |
| Cuba | 9 | México | 13 | | |
| Dominica | 1 | Nicaragua | 11 | | |
| Ecuador | 13 | Países Bajos | 7 | | |
| El Salvador | 9 | Panamá | 4 | | |

Nota: El número total refleja el personal profesional de contratación internacional con nombramiento de plazo fijo solamente. No incluye al personal en las categorías de profesionales de contratación nacional o servicios generales.

Personal profesional de contratación internacional con nombramiento de plazo fijo: movilidad

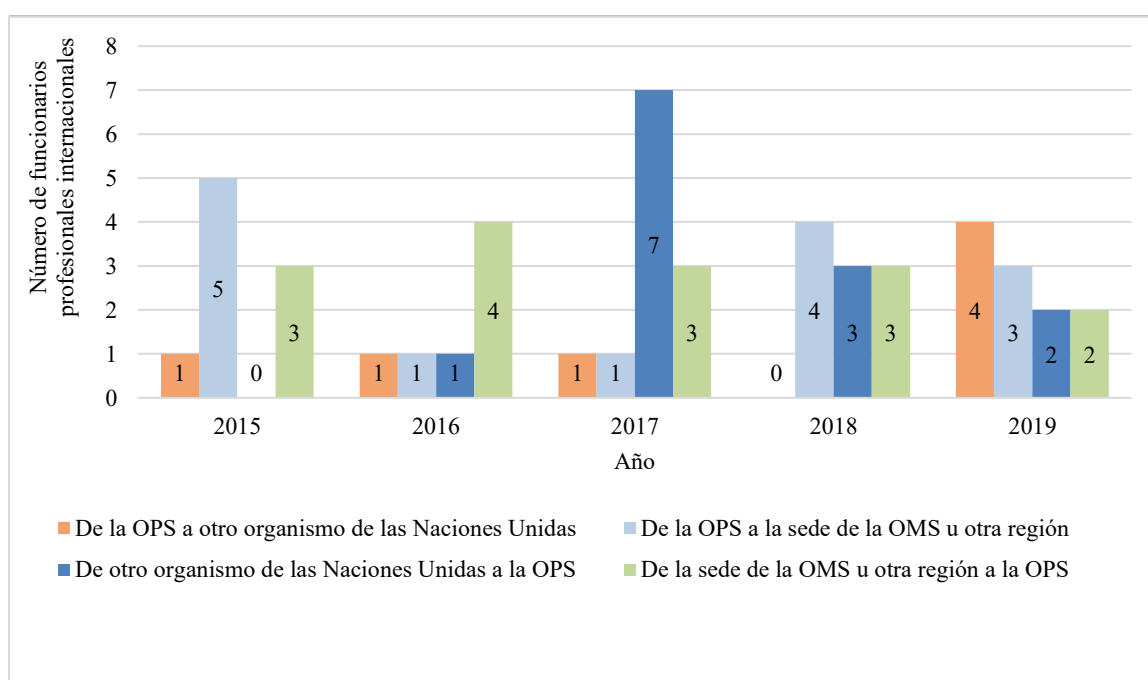
8. La Oficina hace un seguimiento de la duración de las asignaciones de los funcionarios profesionales de contratación internacional que prestan servicios fuera de la Sede, para facilitar la rotación después de cinco años en el mismo lugar de destino. En el 2019, hubo 26 reasignaciones de personal profesional de contratación internacional. De esta cifra, 19 (73%) fueron traslados de personal entre las representaciones de la OPS/OMS y los centros panamericanos; seis (23%) fueron traslados de las representaciones o los centros a la Sede; y uno (4%) fue el traslado de un funcionario de la Sede a una representación (figura 3).

Figura 3. Personal profesional de contratación internacional con nombramiento de plazo fijo, reasignaciones internas, 2015-2019



9. Además, en el 2019 hubo ocho transferencias, dos adscripciones y un préstamo, lo que representa un total de 11 movimientos entre organizaciones.⁴ Cuatro funcionarios pasaron de la OPS a otra entidad de las Naciones Unidas, dos como transferencias y dos como adscripciones. Tres funcionarios fueron transferidos de la OPS a la sede de la OMS u otra región de la OMS. La OPS recibió a dos funcionarios transferidos de otras entidades de las Naciones Unidas, un funcionario transferido de otra región de la OMS y un funcionario en el préstamo de la sede de la OMS. Al examinar los movimientos entre organizaciones en los cinco últimos años se observa un aumento en el movimiento de los funcionarios de la OPS a otras entidades de las Naciones Unidas (figura 4).

Figura 4. Personal profesional de contratación internacional con nombramiento de plazo fijo, transferencias, adscripciones y préstamos, 2015-2019



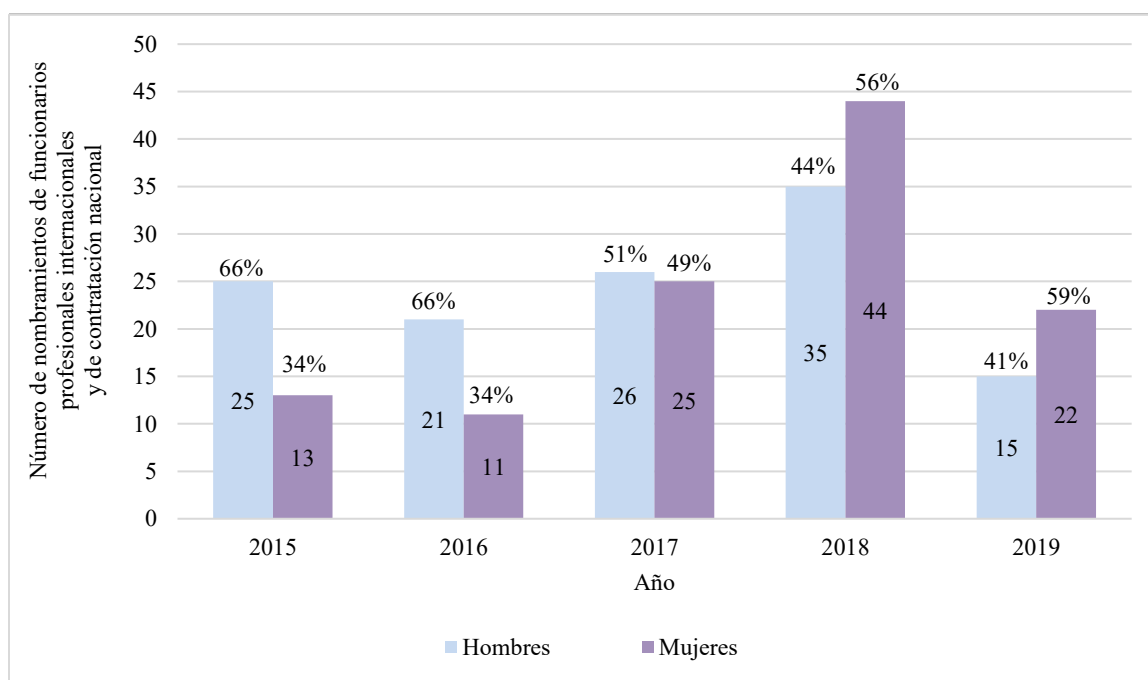
Personal profesional de contratación internacional y de contratación nacional con nombramiento de plazo fijo: nuevos nombramientos

10. En el 2019, hubo 37 nombramientos para puestos de plazo fijo en la Oficina: 33 para puestos en las categorías de profesionales de contratación internacional y de nivel superior, y cuatro para puestos de profesionales de contratación nacional. De estos 37 nombramientos, 15 (41%) fueron ocupados por hombres y 22 (59%) por mujeres. Esta cifra incluye a los funcionarios que pasaron de un nombramiento temporal a

⁴ Los “movimientos entre organizaciones” son las transferencias, las adscripciones o los préstamos que se efectúan en conformidad con el Acuerdo Interinstitucional sobre el Traslado, la Adscripción o el Préstamo de Personal entre las Organizaciones que Aplican el Régimen Común de Sueldos y Prestaciones de las Naciones Unidas.

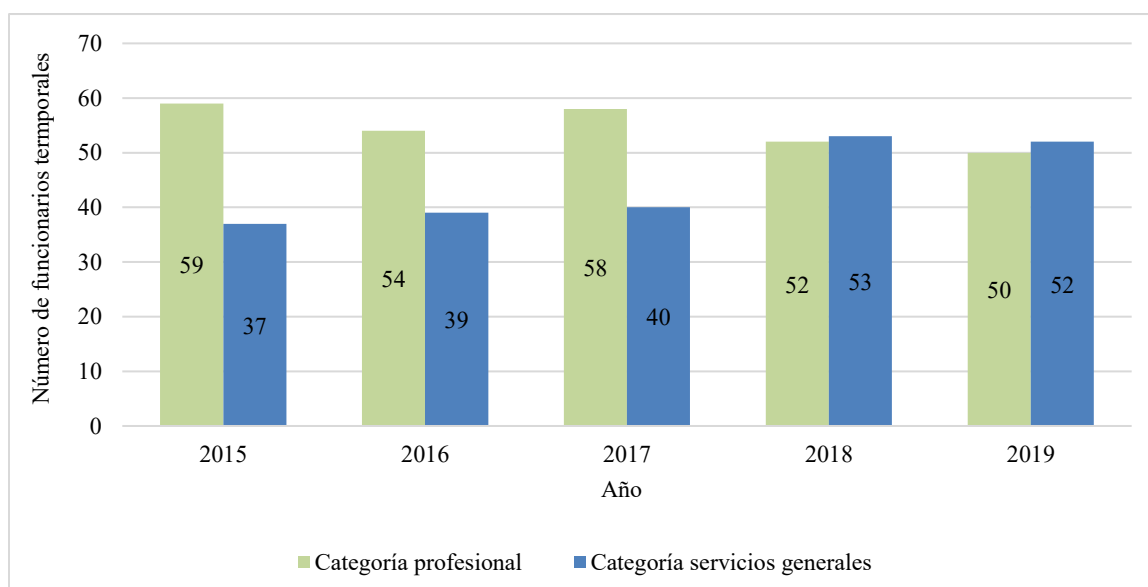
un nombramiento de plazo fijo. Hubo una disminución en el total de nombramientos con respecto al 2018, debido a la suspensión de los procesos de selección de varios puestos vacantes en el segundo semestre del 2019, según se explica en el informe. El nombramiento de hombres disminuyó en 57%, al pasar de 35 en el 2018 a 15 en el 2019; el de mujeres se redujo en un 50%, de 44 en el 2018 a 22 en el 2019. Un examen de los nombramientos en los cinco últimos años muestra un cambio en la distribución por sexos: en el 2015 y el 2016 hubo más nombramientos de hombres que de mujeres, en el 2017 las cifras fueron casi iguales, y en los años 2018 y 2019 hubo más de mujeres que de hombres (figura 5).

Figura 5. Funcionarios profesionales de contratación internacional y de contratación nacional con nombramiento de plazo fijo, distribución por sexo, 2015-2019



Personal temporal

11. Un nombramiento temporal es un nombramiento con una duración limitada de menos de un año. Puede prorrogarse, a condición de que la duración total del servicio ininterrumpido por medio de nombramientos temporales consecutivos no exceda los dos años. Al 31 de diciembre del 2019, la Oficina tenía un total de 102 funcionarios con nombramientos temporales. De ellos, 50 (49%) eran funcionarios profesionales de contratación internacional y 52 (51%) estaban en la categoría de servicios generales (figura 6). En el cuadro 5 se muestra el desglose del personal temporal por lugar de destino y categoría.

Figura 6. Personal temporal, distribución por categoría, 2015-2019**Cuadro 5. Personal temporal, distribución por lugar de destino y categoría, 2019**

| País | Lugar de destino | Profesionales | Servicios generales | Total |
|---------------------------|------------------|---------------|---------------------|------------|
| Barbados | Bridgetown | 0 | 1 | 1 |
| Belice | Ciudad de Belice | 1 | 2 | 3 |
| Brasil | Rio de Janeiro | 1 | 0 | 1 |
| Colombia | Bogotá | 0 | 1 | 1 |
| Costa Rica | San José | 1 | 0 | 1 |
| El Salvador | San Salvador | 2 | 0 | 2 |
| Estados Unidos de América | Washington, D.C. | 40 | 40 | 80 |
| 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 | 1 | 8 | 9 |
| Total | | 50 | 52 | 102 |

Personal profesional de contratación internacional con nombramiento temporal: distribución por sexo

12. De los 50 profesionales de contratación internacional con nombramiento temporal que había en el 2019, 40 estaban en la Sede: 16 hombres (40%) y 24 mujeres (60%). En las representaciones de la OPS/OMS y los centros panamericanos ocurrió lo contrario: de los 10 nombramientos temporales, los hombres representaron 60%; las mujeres, 40%. En

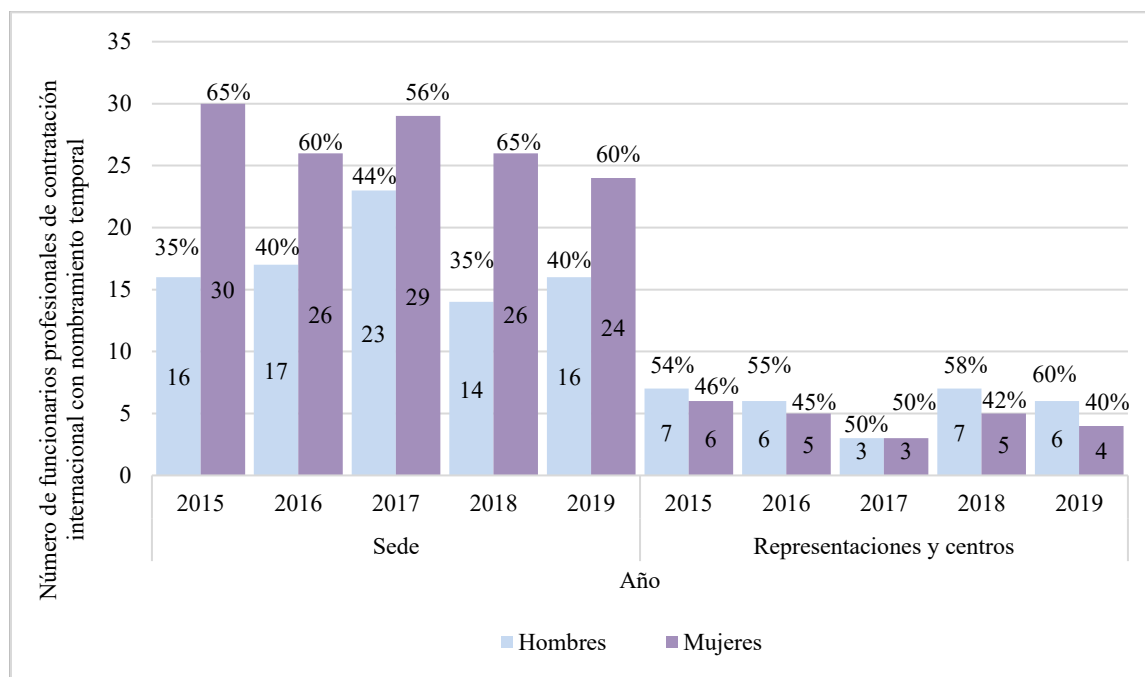
términos generales, las mujeres representaron 56% de todo el personal profesional de contratación internacional con nombramiento temporal (cuadro 6).

Cuadro 6. Personal profesional de contratación internacional con nombramiento temporal, distribución por grado, sexo y ubicación en la Oficina, 2019

| Categoría | Sede | | | | Representaciones y centros | | | | Todos | | | |
|--------------|-----------|------------|-----------|------------|----------------------------|------------|----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|
| | Hombres | % | Mujeres | % | Hombres | % | Mujeres | % | Hombres | % | Mujeres | % |
| P4 | 1 | 100% | | | 3 | 100% | | | 4 | 100% | | |
| P3 | 8 | 50% | 8 | 50% | 2 | 40% | 3 | 60% | 10 | 48% | 11 | 52% |
| P2 | 6 | 33% | 12 | 67% | 1 | 100% | | | 7 | 37% | 12 | 63% |
| P1 | 1 | 20% | 4 | 80% | | | 1 | 100% | 1 | 17% | 5 | 83% |
| TOTAL | 16 | 40% | 24 | 60% | 6 | 60% | 4 | 40% | 22 | 44% | 28 | 56% |

13. Al examinar los cinco últimos años por ubicación se observa que esta modalidad de contratación se usa más a menudo en la Sede que en las representaciones de la OPS/OMS y los centros panamericanos. En cada uno de los cinco últimos años, en la Sede se contrataron más mujeres que hombres, y en las representaciones y los centros se contrataron más hombres que mujeres como personal profesional internacional temporal (figura 7).

Figura 7. Personal profesional de contratación internacional con nombramiento temporal, distribución por sexo y ubicación en la Oficina, 2015-2019



Personal profesional de contratación internacional con nombramiento temporal: distribución por nacionalidad

14. En el cuadro 7 se suministra información consolidada con respecto a la distribución por nacionalidad del personal profesional internacional con nombramiento temporal en la Oficina.

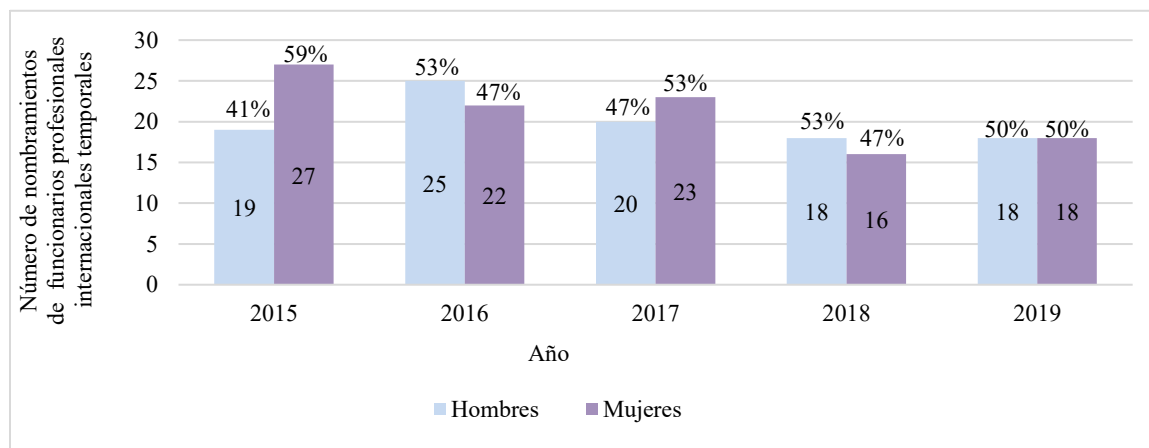
Cuadro 7. Personal profesional de contratación internacional con nombramiento temporal, distribución por nacionalidad, 2019

| Nacionalidad | Total | Nacionalidad | Total |
|--------------|-------|---------------------------|-----------|
| Argentina | 3 | Estados Unidos de América | 12 |
| Belice | 1 | Guatemala | 1 |
| Bolivia | 3 | Haití | 1 |
| Brasil | 6 | Jamaica | 2 |
| Chile | 1 | Nicaragua | 2 |
| Colombia | 5 | Perú | 4 |
| Cuba | 2 | España | 3 |
| Ecuador | 2 | Venezuela | 1 |
| El Salvador | 1 | Total | 50 |

Personal profesional de contratación internacional con nombramiento temporal: nuevos nombramientos

15. En el 2019, hubo 36 nombramientos de profesionales de contratación internacional para puestos temporales en la Oficina (figura 8). Esto representa un pequeño aumento con respecto a los 34 nombramientos registrados en el 2018. Por primera vez en los últimos cinco años, el número de nombramientos de hombres y mujeres fue igual (18 hombres y 18 mujeres).

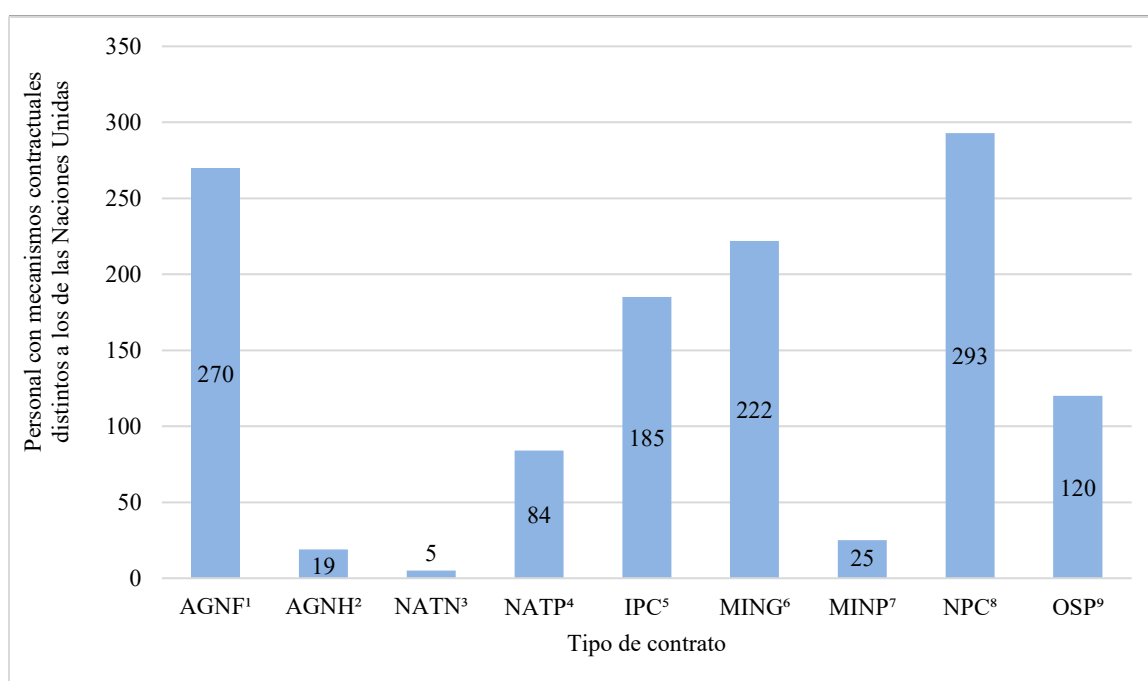
Figura 8. Nuevos nombramientos de personal profesional de contratación internacional con nombramiento temporal, 2015-2019



Otros mecanismos contractuales

16. Al 31 de diciembre del 2019, en la Oficina trabajaban 1.223 personas con arreglo a varios mecanismos contractuales distintos a los de las Naciones Unidas, en comparación con 1.327 en el 2018, 1.332 en el 2017 y 1.202 en el 2016. El personal en las representaciones de la OPS/OMS incluyó 270 personas de agencias de colocación, 247 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), 293 consultores nacionales, 57 consultores internacionales y 48 personas empleadas por terceros. En la Sede además se contrató a 19 personas de agencias de colocación, 74 consultores internacionales y 65 personas empleadas por terceros. La OPS también contrató a 54 consultores internacionales y siete personas empleadas por terceros para trabajar fuera de sus instalaciones (*ex situ*) (figura 9 y cuadro 8).

Figura 9. Personal con mecanismos contractuales distintos a los de las Naciones Unidas, distribución por tipo de contrato, 2019



¹ AGNF: Personal de agencias de colocación en las representaciones

² AGNH: Personal de agencias de colocación en la Sede

³ NATN: Personal nacional no asignado a un puesto

⁴ NATP: Personal nacional

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 8. Personal con mecanismos contractuales distintos a los de las Naciones Unidas, distribución por lugar de destino y tipo de contrato, 2019

| País | 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 | 9 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 3 | 10 | 0 | 23 |
| Bahamas | Nassau | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 6 | 1 | 2 | 3 | 14 |
| Barbados | Bridgetown | 0 | 0 | 1 | 4 | 16 | 10 | 0 | 3 | 0 | 34 |
| Belice | Ciudad de Belice | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 8 | 0 | 4 | 1 | 15 |
| Bolivia | La Paz | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 | 0 | 14 | 0 | 23 |
| Brasil | Brasilia | 83 | 0 | 1 | 6 | 0 | 0 | 0 | 49 | 0 | 139 |
| | Rio de Janeiro | 0 | 0 | 1 | 66 | 0 | 0 | 1 | 13 | 0 | 81 |
| | São Paulo | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 40 |
| Chile | Santiago | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 2 | 3 | 9 |
| Colombia | Bogotá | 16 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 18 | 0 | 36 |
| Costa Rica | San José | 4 | 0 | 0 | 0 | 2 | 7 | 0 | 2 | 0 | 15 |
| Cuba | La Habana | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 23 | 8 | 0 | 0 | 31 |
| Dominica | Roseau | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Ecuador | Quito | 8 | 0 | 0 | 0 | 2 | 4 | 0 | 5 | 0 | 19 |
| El Salvador | San Salvador | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 | 0 | 4 | 0 | 18 |
| Estados Unidos | Washington, D.C. | 0 | 19 | 0 | 0 | 74 | 0 | 0 | 0 | 65 | 158 |
| Granada | St. George | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| Guatemala | Ciudad de Guatemala | 23 | 0 | 0 | 0 | 0 | 12 | 0 | 14 | 0 | 49 |
| Guyana | Georgetown | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 14 | 0 | 8 | 0 | 24 |
| Haití | Puerto Príncipe | 61 | 0 | 0 | 0 | 13 | 1 | 0 | 30 | 0 | 105 |
| Honduras | Tegucigalpa | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 16 | 0 | 7 | 0 | 31 |
| Jamaica | Kingston | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 | 0 | 1 | 0 | 13 |
| México | Ciudad de México | 11 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 4 | 0 | 17 |
| Nicaragua | Managua | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 16 | 2 | 2 | 0 | 23 |
| Panamá | Ciudad de Panamá | 11 | 0 | 0 | 0 | 4 | 9 | 6 | 8 | 0 | 38 |
| Paraguay | Asunción | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 15 | 1 | 6 | 0 | 24 |
| Perú | Lima | 20 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 12 | 0 | 34 |
| República Dominicana | Santo Domingo | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 22 | 0 | 6 | 0 | 28 |
| Santa Lucía | Castries | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| San Vicente y las Granadinas | Kingstown | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Suriname | Paramaribo | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 | 0 | 6 | 1 | 16 |
| Trinidad y Tabago | Puerto España | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 | 1 | 3 | 0 | 13 |
| Uruguay | Montevideo | 0 | 0 | 2 | 8 | 3 | 8 | 0 | 6 | 0 | 27 |
| Venezuela | Caracas | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 0 | 0 | 54 | 0 | 59 |
| <i>Ex situ</i> | | 0 | 0 | 0 | 0 | 54 | 0 | 0 | 0 | 7 | 61 |
| Total | | 270 | 19 | 5 | 84 | 185 | 222 | 25 | 293 | 120 | 1.223 |

Personal profesional con mecanismos contractuales distintos a los de las Naciones Unidas: distribución por sexo

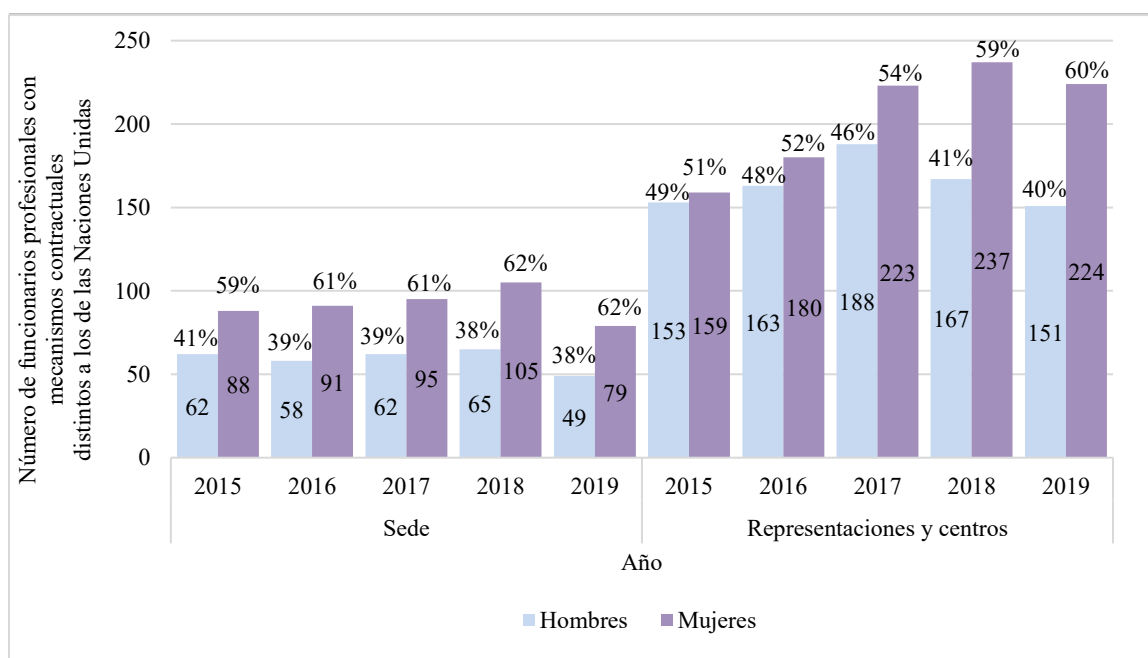
17. Las mujeres son titulares de 60% de todos los contratos de personal profesional con mecanismos contractuales distintos a los de las Naciones Unidas (cuadro 9). Al desglosar los datos por ubicación, las mujeres representan 62% y 60% en la Sede y en las representaciones de la OPS/OMS y los centros panamericanos, respectivamente. Los datos correspondientes a los últimos cinco años muestran un aumento constante del total de profesionales con mecanismos contractuales distintos a los de las Naciones Unidas del 2015 al 2018, seguido por una reducción en el 2019 (figura 10).

Cuadro 9. Personal profesional con mecanismos contractuales distintos a los de las Naciones Unidas, distribución por sexo, ubicación en la Oficina y tipo de contrato, 2019

| Tipo de contrato | Sede ^a | | | | Representaciones y centros | | | | TODOS | | | |
|-----------------------------------|-------------------|------------|-----------|------------|----------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | Hombres | % | Mujeres | % | Hombres | % | Mujeres | % | Hombres | % | Mujeres | % |
| Consultor internacional de la OPS | 49 | 38% | 79 | 62% | 39 | 68% | 18 | 32% | 88 | 48% | 97 | 52% |
| Personal de ministerios de salud | | | | | 7 | 28% | 18 | 72% | 7 | 28% | 18 | 72% |
| Consultor nacional de la OPS | | | | | 105 | 36% | 188 | 64% | 105 | 36% | 188 | 64% |
| TOTAL | 49 | 38% | 79 | 62% | 151 | 40% | 224 | 60% | 200 | 40% | 303 | 60% |

^a Los datos de la Sede incluyen al personal que trabaja fuera de las instalaciones (a distancia).

Figura 10. Personal profesional con mecanismos contractuales distintos a los de las Naciones Unidas, distribución por sexo y ubicación en la Oficina, 2015-2019

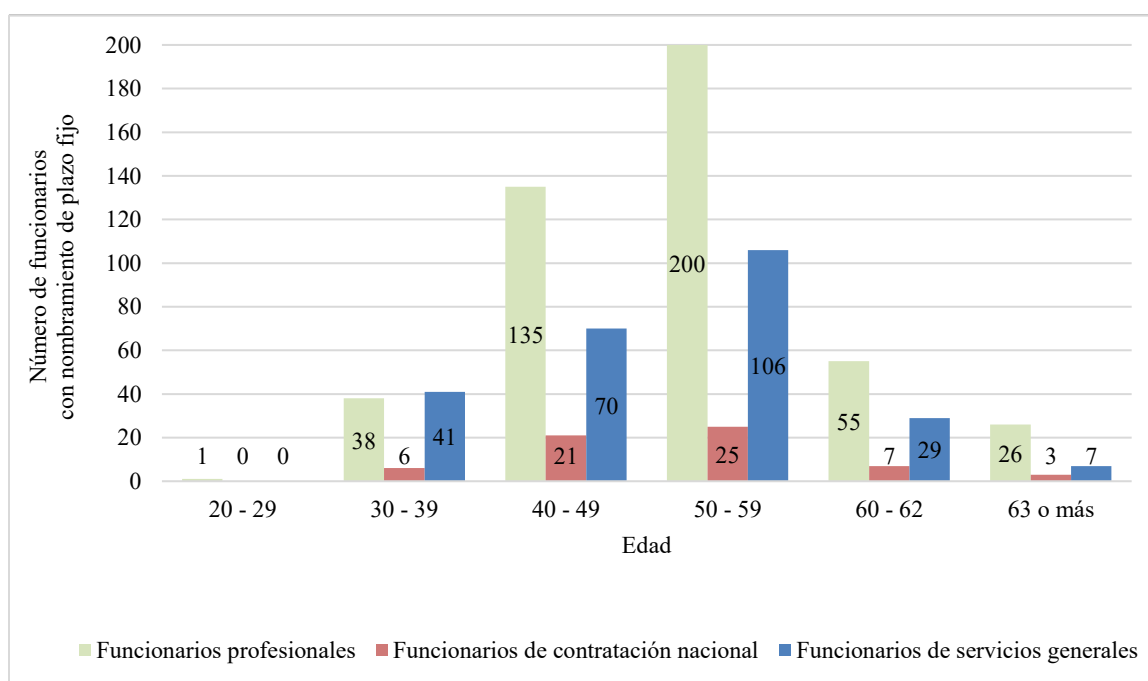


Edad y antigüedad en el servicio

Personal de plazo fijo: distribución por edad

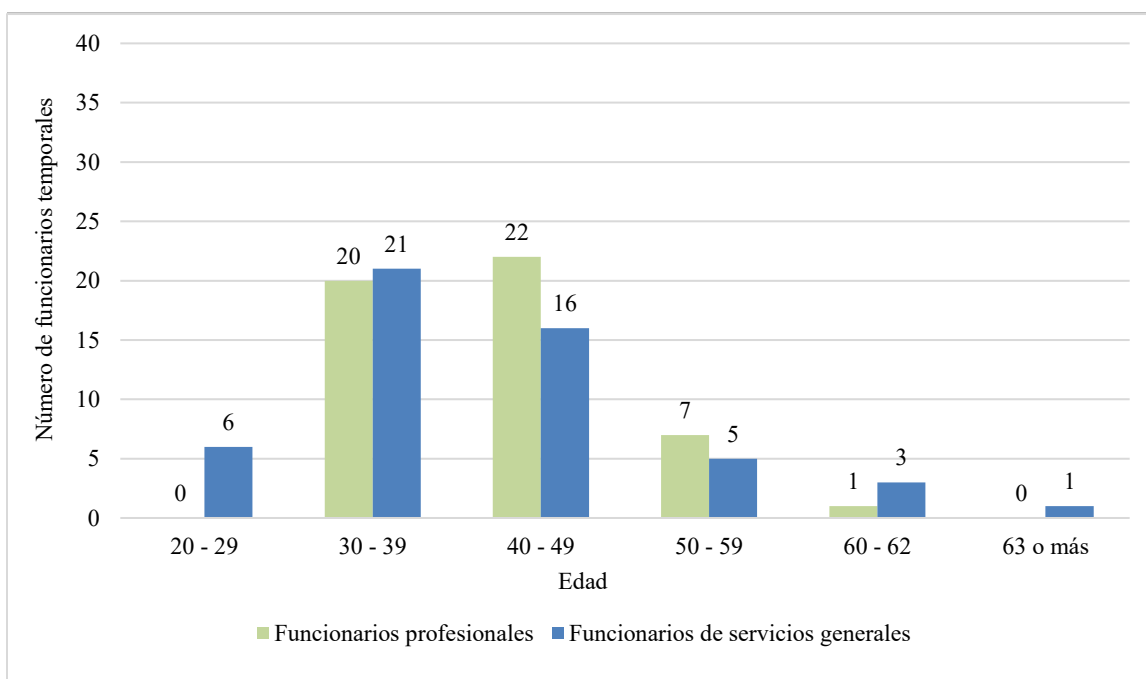
18. La mayor parte de los funcionarios profesionales de contratación internacional, de los profesionales de contratación nacional y del personal de servicios generales tiene entre 40 y 59 años. En total, 127 personas (81 funcionarios profesionales de contratación internacional, 10 profesionales de contratación nacional y 36 funcionarios de servicios generales) tiene 60 o más años. Considerando que se fijó en 65 años la edad obligatoria de separación del servicio para todo el personal, estos 127 funcionarios deben jubilarse dentro de los próximos cinco años (figura 11).

Figura 11. Personal de plazo fijo, distribución por edad, 2019



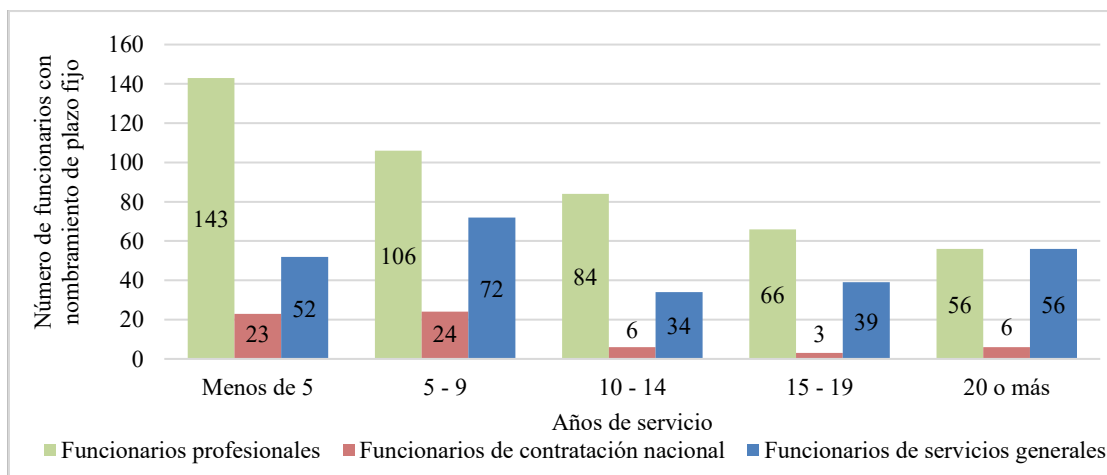
Personal temporal: distribución por edad

19. La mayor parte de los 102 funcionarios con nombramiento temporal tiene entre 30 y 49 años. Los 50 profesionales de contratación internacional con nombramiento temporal tienen una edad comprendida entre los 30 y los 62 años. En el personal de la categoría de servicios generales con nombramiento temporal, seis tienen 29 años o menos, 42 tienen entre 30 y 59 años, y cuatro tienen 60 años o más (figura 12).

Figura 12. Personal temporal, distribución por edad, 2019

Personal de plazo fijo: distribución por antigüedad en el servicio

20. La mayor parte del personal de plazo fijo en las categorías de profesionales de contratación internacional, profesionales de contratación nacional y funcionarios de servicios generales tienen 10 años de servicio o menos. De los 253 funcionarios en la categoría de servicios generales, 56 (22%) tienen 20 años o más de servicio. También hay 56 profesionales de contratación internacional con 20 años o más de servicio, lo que representa 12% de esa categoría (figura 13).

Figura 13. Personal de plazo fijo, distribución por antigüedad en el servicio, 2019

Empleo de jubilados

Jubilados con nombramientos temporales o contratos de consultoría

21. Al 31 de diciembre del 2019, había 27 jubilados trabajando con un nombramiento temporal o un contrato de consultoría. Cinco jubilados fueron nombrados funcionarios temporales y 22 recibieron contratos de consultoría. De estos jubilados, 11 (41%) eran mujeres y 16 (59%) eran hombres (figura 14). El número de jubilados trabajando como consultores casi se duplicó del 2015 al 2016 y aumentó 33% del 2016 al 2017. El número de jubilados con contratos de consultoría llegó a su nivel más alto en el 2018 (42) y luego disminuyó 48%, para un total de 22 en el 2019.

Figura 14. Jubilados, distribución por sexo y tipo de contrato, 2015-2019

