

168.^a SESIÓN DEL COMITÉ EJECUTIVO

Sesión virtual, del 21 al 25 de junio del 2021

Punto 6.2 del orden del día provisional

CE168/22
30 de abril del 2021
Original: inglés

GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA OFICINA SANITARIA PANAMERICANA

Antecedentes

1. En el presente informe se resume la estrategia que adoptó la Oficina Sanitaria Panamericana (la Oficina u OSP) en la gestión de los recursos humanos en el año 2020, y se presentan las tendencias y estadísticas de la fuerza laboral en el período comprendido entre el 1 de enero y el 15 de diciembre del 2020, un período que se caracterizó por una situación financiera difícil y las circunstancias sin precedentes que se presentaron por la pandemia de COVID-19.

Situación de la estrategia para el personal

2. Además del Grupo de Trabajo de los Estados Miembros establecido en la resolución CESS1.R2, aprobada por el Comité Ejecutivo en el 2020, se estableció un Comité Directivo Interno para la Revisión de las Funciones Estratégicas a fin de examinar las principales funciones y elementos estructurales de la Oficina en respuesta a la precaria situación financiera que la Oficina afrontaba en ese momento. Este Comité Directivo Interno elaboró una serie de recomendaciones para que la Oficina se preparase para iniciar el bienio 2022-2023 sobre una sólida base técnica, administrativa y financiera.

3. Una vez examinadas las recomendaciones aprobadas y las conclusiones del Auditor Externo de la OPS, la Oficina Nacional de Auditoría del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, se elaboró una estrategia para el personal 2.0 que incorpora las actividades de alta prioridad de la *Estrategia de la Organización Panamericana de la Salud para el personal 2015-2019*. La estrategia para el personal 2.0 se basa en tres pilares que sirven de apoyo para el Plan Estratégico de la OPS 2020-2025: la optimización funcional, la innovación y la agilidad.

- a) **Optimización funcional: “Nos actualizamos”.** En el Plan Estratégico de la OPS 2020-2025 se prevé fortalecer las funciones institucionales y utilizar los recursos de manera eficiente. La Oficina se ha comprometido a fortalecer sus competencias conforme a las necesidades actuales y a reducir los costes sin comprometer la calidad de sus servicios a los Estados Miembros. La optimización de los procesos institucionales se logrará adoptando un modelo de prestación de servicios que aproveche las herramientas de tecnología de la información disponibles, maximice las habilidades de la fuerza laboral y mejore las capacidades de las personas. La Oficina examinará periódicamente los perfiles laborales, definirá funciones y establecerá expectativas claras con respecto a las habilidades y los comportamientos necesarios para alcanzar los objetivos de la Organización y facilitar el progreso profesional.
- b) **Innovación: “Nos transformamos”.** La innovación continua respaldará la capacidad de la Oficina para mantener su relevancia en un período de transición en el cual el mundo pasa de las oficinas físicas cada vez más a los lugares de trabajo virtuales en los que se use más la inteligencia artificial para llevar a cabo tareas realizadas tradicionalmente por seres humanos. Una fuerza laboral que adopte las nuevas tecnologías y asuma la responsabilidad de renovar las competencias permitirá a la Oficina responder a las necesidades cambiantes de los Estados Miembros de manera oportuna y eficaz. Ampliar los esfuerzos para promover y contratar a candidatos diversos, incluidos talentos nuevos y jóvenes, permitirá a la Oficina diversificar aún más su conjunto de competencias y mejorar su capacidad de respuesta.
- c) **Agilidad: “Cumplimos”.** La Oficina debe poder responder a las emergencias de salud pública y a las necesidades de los Estados Miembros a medida que surjan. Para ello, la Oficina debe eliminar las limitaciones siempre que sea posible y dar a los gerentes y al personal las herramientas necesarias para que asuman funciones en proceso de cambio y tomen decisiones fundamentadas en nombre de la Organización. Una fuerza laboral adaptable requiere una mezcla de especialistas y generalistas con pensamiento crítico y capacidad para absorber información nueva, que les permita responder a los cambios en las exigencias y los entornos de trabajo.
4. La aplicación de la estrategia para el personal es un compromiso institucional que requiere la participación plena de la gerencia y el personal. Sobre la base de las enseñanzas aprendidas de la estrategia del 2015-2019, en la estrategia para el personal 2.0 se determinará quiénes son los responsables de los procesos institucionales correspondientes a todas las actividades y se asignarán los fondos para ejecutar con éxito cada actividad. Se elaboró una hoja de ruta con un presupuesto estimado de US\$ 4,1 millones para el período 2021-2025.

Actividades de gestión de los recursos humanos en respuesta a la emergencia por la COVID-19

5. Después de que la Organización Mundial de la Salud (OMS) declarara que el brote de COVID-19 era una pandemia el 11 de marzo del 2020, la Oficina dio prioridad a la elaboración de procedimientos y protocolos para prevenir o minimizar la exposición de su personal a esta enfermedad. Estos procedimientos se integraron en el plan de continuidad de las operaciones de la OPS.

6. En marzo del 2020, se puso en marcha un procedimiento normalizado de trabajo sobre el teletrabajo de emergencia en todos los lugares de destino, con el objetivo de facilitar la continuidad de las operaciones y proteger al mismo tiempo la salud, la seguridad y el bienestar de todo el personal de la OPS. También se publicaron directrices administrativas para el personal sobre el brote de la enfermedad por el nuevo coronavirus (COVID-19), que proporcionan información para todo el personal, guardan consonancia con las directrices adoptadas por las organizaciones del régimen común de las Naciones Unidas y son compatibles con las normas, las políticas y las medidas especiales aprobadas en respuesta a la emergencia. La publicación del procedimiento normalizado de trabajo y de las directrices al comienzo de la emergencia proporcionaron un enfoque común para los aspectos más importantes de la gestión del personal durante la pandemia.

7. El personal pudo hacer la transición y pasar al teletrabajo sin grandes perturbaciones en la continuidad de las operaciones gracias al Sistema de Información Gerencial de la Oficina (PMIS), que está basado en la nube, así como a un conjunto de plataformas virtuales y a la digitalización de los documentos institucionales. Esto resultó fundamental para que la Oficina mantuviera su capacidad de proporcionar cooperación técnica a la Región de las Américas a medida que los Estados Miembros afrontaban el impacto de la pandemia en sus sistemas de salud.

8. Se aprobaron varias medidas especiales a fin de introducir modalidades de trabajo flexibles durante el período de emergencia por la COVID-19. Cuando las restricciones de viaje impuestas por cada país impidieron al personal nuevo viajar a su lugar de destino oficial, el proceso de incorporación a la Oficina se llevó a cabo en el lugar donde tuvo lugar la contratación. Asimismo, se autorizó que el personal actual teletrabajara fuera de su lugar de destino cuando fuera apropiado. Esta flexibilidad adicional permitió al personal manejar de manera eficaz su trabajo y sus responsabilidades personales.

9. Desde que comenzó la emergencia de salud pública, se han llevado a cabo numerosas iniciativas de divulgación y comunicación. Se creó una página en la intranet sobre la COVID-19 que se actualiza periódicamente con información general y preguntas frecuentes sobre el teletrabajo de emergencia, los viajes, la salud y el bienestar, y los visados. Se organizaron diálogos con todo el personal y se publicaron boletines informativos con frecuencia. Se elaboró orientación sobre el manejo de la ocupación de las instalaciones de manera segura y la definición de las condiciones para regresar a las oficinas de manera gradual en el futuro, que se comunicó a todos los lugares de destino.

10. Las enseñanzas obtenidas durante este período de teletrabajo de emergencia han proporcionado información valiosa para examinar las políticas y prácticas de teletrabajo que apoyan las modalidades de trabajo flexibles, lo que permite al personal manejar mejor los compromisos profesionales y personales. El mayor uso de las modalidades de trabajo flexibles permite además que la Oficina aumente su eficiencia y ahorre al reducirse los gastos administrativos. La Oficina aplicará estas enseñanzas al elaborar la nueva política de teletrabajo después de la pandemia.

Deber de cuidado

11. Dado el cierre de escuelas y guarderías, así como la suspensión de otros servicios de apoyo familiar, se animó a los gerentes a aplicar al máximo la flexibilidad con respecto a los horarios de trabajo, teniendo en cuenta el efecto de la pandemia en el personal y su familia. A cambio, se preveía que el personal siguiera desempeñando las tareas asignadas o que tomara las licencias disponibles, según fuese necesario.

12. Se siguió brindando apoyo a todo el personal por medio de una serie de seminarios en línea sobre salud mental y ergonomía para el personal que trabaja en forma remota, dictados por una consejera interna y por proveedores externos, a fin de ayudar a manejar los efectos de la pandemia. El miedo, la tristeza y la pérdida crearon una serie de problemas físicos y mentales nuevos en el personal de la Oficina. La consejera psicológica estuvo disponible para proporcionar apoyo al personal de la Sede y de las representaciones, y complementó los servicios externos del programa de asistencia a los empleados disponible para el personal que trabaja en Washington, DC.

13. Se mejoró la página web sobre salud y bienestar con el fin de incluir información sobre la pandemia, proporcionar orientación en cuanto a los viajes, actualizar la información sobre el apoyo psicológico y médico, incluidos los procedimientos de evacuación médica, y poner a la disposición del personal un formulario para notificar los casos positivos de COVID-19. Con el objetivo de mantener la transparencia en la información que se suministra a todo el personal, se creó un sistema centralizado de notificación y un tablero con los casos de COVID-19 en el personal. La Unidad de Salud y Bienestar, utilizando un protocolo para la localización de contactos, dio seguimiento individualizado a los casos notificados, confirmados y probables de COVID-19 en el personal de la Oficina. En todo el año 2020, 72 funcionarios tuvieron resultados seropositivos en las pruebas de la COVID-19 y uno falleció por esta enfermedad. Ninguno de los casos requirió evacuación médica.

14. Desde que se declaró la pandemia, se dispuso que hubiera una póliza de seguro para los consultores que trabajaban en la respuesta a la emergencia por la COVID-19. Esta póliza de seguro ofrece cobertura completa en caso de accidentes, enfermedades relacionadas con la emergencia y enfermedades no relacionadas con la emergencia; además, multiplica por dos el límite de cobertura de la póliza normal de los trabajadores contingentes. Actualmente, cubre a todos los consultores que reúnen los requisitos. Con el fin de cumplir con los protocolos de seguridad y los requisitos relativos a un seguro para

cubrir eventos imputables al servicio, se ajustó el marco de teletrabajo en el PMIS para que todo el personal pudiese registrar más de un lugar de teletrabajo: su lugar de trabajo físico en el lugar de destino y un lugar alternativo fuera del lugar de destino, de haberlo.

15. En todos los lugares de destino una parte del personal informó sobre largas jornadas laborales en apoyo a la respuesta de la Oficina a la emergencia de salud pública y un aumento en el nivel de estrés. En diciembre del 2020, se llevó a cabo una ceremonia virtual de reconocimiento para celebrar la resiliencia y la excelente labor de todo el personal durante un año que constituyó un gran desafío.

Gestión del talento

Planificación, selección y contratación

16. El proceso de planificación de los recursos humanos permite a los gerentes determinar el número, la composición, la combinación de aptitudes y las competencias del personal necesario para cumplir con los compromisos de la Oficina en el próximo bienio de acuerdo con el Plan Estratégico de la OPS 2020-2025. Debido a las limitaciones presupuestarias sin precedentes que se registraron en los primeros seis meses del 2020, la Oficina aplicó varias medidas de contención de costos, entre las cuales se encontró la suspensión de todas las contrataciones de personal externo para cubrir puestos de plazo fijo y corto plazo financiados con fondos flexibles, excepto para puestos clave en el nivel P5 y superiores. Esto afectó la ejecución de los planes de recursos humanos aprobados y el tiempo necesario para cubrir los puestos, que promedió 180 días en el 2020.

17. En agosto del 2020, tras la mejora en la situación de solvencia, se suavizaron las medidas de contención de costos para permitir la extensión de los contratos del personal temporal y de plazo fijo por lo que resta del bienio. Además, se inició el proceso para cubrir ciertos puestos clave que estaban vacantes. En total, se cubrieron 40 puestos con nombramientos de plazo fijo: 24 funcionarios profesionales de contratación internacional, 3 funcionarios profesionales de contratación nacional y 13 puestos de servicios generales.

18. Cada bienio, el proceso de planificación de los recursos humanos brinda a la Oficina la oportunidad de examinar tanto la dotación de personal como las modalidades de contratación disponibles para ejecutar el Presupuesto por Programas a nivel regional, subregional y de país. El grado de previsibilidad del financiamiento tiene un impacto directo en los tipos de mecanismos contractuales disponibles para la Oficina. Cuando hay incertidumbre en cuanto a la disponibilidad de financiamiento, como ocurrió durante la mayor parte del 2020, la Oficina no puede adquirir compromisos contractuales con personal nuevo contratado a plazo fijo y se ve obligada a recurrir a trabajadores contingentes para prestar cooperación técnica. Si bien los trabajadores contingentes, especialmente los consultores, deberían ser responsables de productos o servicios específicos, como el apoyo a la respuesta en emergencias o proyectos con un plazo definido, se contrató a un número importante de trabajadores contingentes para que desempeñaran tareas centrales que deberían ser realizadas por funcionarios.

19. Lograr un equilibrio estratégico entre el personal con nombramiento de plazo fijo y los trabajadores contingentes contratados por períodos más cortos será difícil si no se cuenta con un financiamiento predecible del Presupuesto por Programas. A la vez que gestionaban los retrasos sin precedentes en el pago de las contribuciones señaladas en el 2020, la Gerencia Ejecutiva se mantuvo constantemente en contacto con el personal y la Asociación de Personal de la Oficina para fomentar la transparencia y abordar la incertidumbre, la confusión y otras emociones asociadas con la posibilidad de perder el empleo. Seguirá siendo necesario abordar las expectativas del personal y de los trabajadores contingentes durante la duración de sus acuerdos contractuales.

20. La Oficina también tiene previsto complementar su fuerza laboral mediante asociaciones con los Estados Miembros y con otros organismos del sistema de las Naciones Unidas a fin de satisfacer sus necesidades de dotación de personal. Un mayor uso del programa de funcionarios jóvenes de la categoría profesional, por medio de la OMS y con el apoyo de los Estados Miembros, permitirá rejuvenecer la fuerza laboral y brindará apoyo al desarrollo de profesionales jóvenes en el ámbito de la salud pública. Además, una alianza con voluntarios de las Naciones Unidas permitiría a la Oficina integrar a profesionales cualificados y con experiencia que estén interesados en la labor de la OPS. Los voluntarios de las Naciones Unidas pueden ser contratados de manera rápida y flexible para nombramientos con una duración de tres meses a cuatro años, por lo que constituyen una solución costo-eficaz que permitiría ajustar el tamaño de la fuerza laboral cuando y donde sea necesario.

21. Será necesario obtener servicios de profesionales por medio de redes, alianzas y asociaciones a fin de complementar las capacidades de la Oficina en competencias funcionales y comportamentales de interés. Los centros colaboradores brindan una excelente oportunidad para obtener la experiencia de profesionales que podrían trabajar adscritos a la Oficina o cedidos mientras están en licencia sabática por un período limitado.

Planificación de la sucesión

22. Durante el proceso bienal de planificación de los recursos humanos, los gerentes revisan todos los puestos ocupados por personal que se prevé que se jubilará en el siguiente bienio, y recomiendan si se deben mantener los puestos y contratar a sustitutos o bien ajustar el perfil de los puestos o abolirlos. Debido a la importancia del equilibrio entre los sexos en la gerencia superior, la Oficina realizó un examen especial en el 2020. Dado que en los próximos tres años se jubilarán cinco representantes de la OPS/OMS que son mujeres, la Oficina creó un programa especial para la planificación de la sucesión. Con el fin de mantener los logros alcanzados en cuanto a la paridad entre los sexos y de ofrecer las mismas oportunidades de desarrollo a los candidatos internos del sexo masculino y femenino que aspiran a ser representantes de la OPS/OMS, se estableció un programa de mentoría. Este programa está disponible para todos los funcionarios de la OPS en la lista de candidatos para puestos de jefes de oficinas en los países y aquellos cuya inclusión en esta lista se realizará una vez que finalicen actividades adicionales de desarrollo sobre la base de los resultados de su evaluación.

23. Además, la Oficina está utilizando listas para los puestos de funcionarios administrativos que quedan vacantes debido a la separación del servicio o la reasignación del titular. Este mecanismo ha demostrado ser una forma muy eficaz de ocupar estos puestos de manera oportuna. Mejorar el módulo de talento en el PMIS permitirá a la Oficina recurrir más al uso de listas en un mayor número de familias de empleos y categorías en el futuro.

Gestión, liderazgo y capacitación

24. Se llevaron a cabo varias actividades virtuales de difusión para proporcionar a todo el personal información sobre las plataformas de aprendizaje y sobre una amplia gama de cursos que se ofrecen por medio del sistema de gestión del aprendizaje iLearn y de LinkedIn Learning, la creación de planes de aprendizaje en el PMIS y el seguimiento de las horas de aprendizaje. También se ofreció al personal una serie de sesiones informativas sobre beneficios y prestaciones, el uso de la plataforma institucional para la contratación de recursos humanos y la redacción de un currículum vitae.

25. Los programas de asesoramiento personal, gestión y liderazgo se unieron en el 2019 para crear un programa integral que tiene como objetivo promover la capacidad de los gerentes actuales de la Oficina. En el 2020, la capacitación sobre liderazgo se amplió para incluir a gerentes de nivel medio y a algunos funcionarios de nivel superior de servicios generales. Por medio de la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas, se ofreció el certificado de gestión virtual a un grupo de 30 supervisores y funcionarios de nivel medio para fortalecer sus aptitudes y competencias gerenciales.

26. La Oficina también ofreció el Programa de Aprendizaje de Idiomas, que facilita el aprendizaje de los cuatro idiomas oficiales de la OPS. En el 2020 hubo dos grupos, que participaron en clases virtuales guiadas por instructores. Este programa de aprendizaje sigue teniendo mucha demanda y el personal lo valora mucho.

Racionalización de las funciones administrativas

Digitalización de los archivos de recursos humanos

27. A principios del 2020, la Oficina finalizó la digitalización de todos los registros de recursos humanos, que se pasaron a una plataforma electrónica. Como parte del proceso de digitalización y almacenamiento de documentos en la nube, se digitalizaron todos los archivos relacionados con la gestión de los recursos humanos. Esto incluyó los documentos de gestión y coordinación, así como las clasificaciones de puestos, las contrataciones, el personal temporal, el desarrollo profesional, los expedientes de personal y de trayectoria profesional. Esta digitalización permitió el acceso remoto a todos los registros del personal, lo que facilitó la continuidad operativa en el período de teletrabajo de emergencia.

Proceso anual de verificación de dependientes correspondiente al 2019

28. Utilizando las funcionalidades del PMIS, entre agosto y octubre del 2020 se llevó a cabo la verificación anual de dependientes. Si bien el proceso anual de verificación normalmente comienza el 1 de mayo de cada año, el inicio del proceso se retrasó porque se tuvo en consideración la prórroga que se dio a los ciudadanos y residentes de Estados Unidos para presentar sus declaraciones de impuestos. El proceso anual de verificación se completó el 31 de octubre del 2020 con una tasa de respuesta del 100%.

Seguro para pasantes, voluntarios y asesores temporales

29. Se eliminó una posible brecha en la cobertura del seguro correspondiente a los pasantes, los voluntarios y los asesores temporales al registrar su seguro directamente en el portal en línea del proveedor al momento de contratarlos en lugar de enviar una lista mensual a la OMS para su procesamiento.

Administración de justicia

30. De enero a diciembre del 2020, hubo un caso de presuntas irregularidades en el que estuvo implicado personal de la OPS y que llevó a que se impusieran medidas administrativas o disciplinarias. Al 31 de diciembre del 2020, se estaban examinando otros casos de presuntas irregularidades ocurridas en el 2020 que podrían suponer medidas administrativas o disciplinarias en el 2021.

Naturaleza de la falta	Categoría del funcionario	Medida administrativa o disciplinaria
Conducta inapropiada	Consultor internacional de la OPS	Rescisión del contrato

Fuerza laboral de la Oficina Sanitaria Panamericana

31. En el anexo a este documento se proporcionan los datos estadísticos anuales con respecto a la fuerza laboral de la Oficina al 15 de diciembre del 2020 (u otro año, según se indique). Se incluye información sobre el número de personas que trabajan en la Oficina y un análisis por tipo de contrato, sexo, ubicación y otros datos relacionados con la dotación de personal, y se indican las tendencias quinquenales.

Intervención del Comité Ejecutivo

32. Se invita al Comité Ejecutivo 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 Sanitaria Panamericana

1. En el presente informe se proporcionan datos sobre el perfil de los recursos humanos de la Oficina Sanitaria Panamericana (la Oficina u OSP) al 15 de diciembre del 2020, 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.¹ Al 15 de diciembre del 2020, trabajaban en la Oficina 799 funcionarios y 1.237 personas bajo mecanismos contractuales distintos a los del personal de las Naciones Unidas. Además, en este informe 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 incluyeron los datos correspondientes a los cinco últimos años para proporcionar un análisis de las tendencias.

Nombramientos de plazo fijo

Nombramientos de plazo fijo de entre uno y cinco años

2. Al 15 de diciembre del 2020, la Oficina tenía en total 728 funcionarios con nombramiento de plazo fijo de entre uno y cinco años o nombramientos de carrera,² en comparación con 770 al 31 de diciembre del 2019. El número de funcionarios con nombramientos de plazo fijo disminuyó en 4% y 6% en las categorías de profesionales de contratación internacional y de servicios generales, respectivamente. El número de funcionarios en la categoría de profesionales de contratación nacional se redujo en 15%, al pasar de 62 en el 2019 a 53 en el 2020.

¹ En el personal con nombramientos de plazo fijo se incluye a los funcionarios con licencia especial al 15 de diciembre del 2020.

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.

Personal 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, 2019 y 2020 (cuadro 1). Si se considera solo a los funcionarios profesionales de contratación internacional, se logró la paridad entre los sexos, con un total de 219 funcionarios del sexo masculino y 219 del sexo femenino. En la categoría de profesionales de contratación nacional, hubo más mujeres que hombres (30 de 53); las mujeres representaron 57% de esta categoría. En la categoría de servicios generales, las mujeres representaron el 73% de los nombramientos de plazo fijo (173 de 237).

Cuadro 1. Personal profesional de contratación internacional y de contratación nacional con nombramiento de plazo fijo, distribución por categoría, sexo y ubicación en la Oficina, 2020

Categoría*	Sede				Representaciones y centros				Todos			
	Hombres	%	Mujeres	%	Hombres	%	Mujeres	%	Hombres	%	Mujeres	%
UG1			1	100%							1	100%
UG2			1	100%							1	100%
UG3	1	100%							1	100%		
D2	2	100%			1	100%			3	100%		
D1	11	79%	3	21%			3	100%	11	65%	6	35%
P6	6	86%	1	14%	6	55%	5	45%	12	67%	6	33%
P5	17	57%	13	43%	9	56%	7	44%	26	57%	20	43%
P4/NOD	54	48%	59	52%	63	57%	47	43%	117	52%	106	48%
P3/NOC	26	39%	40	61%	9	35%	17	65%	35	38%	57	62%
P2/NOB	12	35%	22	65%	17	49%	18	51%	29	42%	40	58%
P1/NOA	1	33%	2	67%	7	41%	10	59%	8	40%	12	60%
Total	130	48%	142	52%	112	51%	107	49%	242	49%	249	51%

* P: 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).

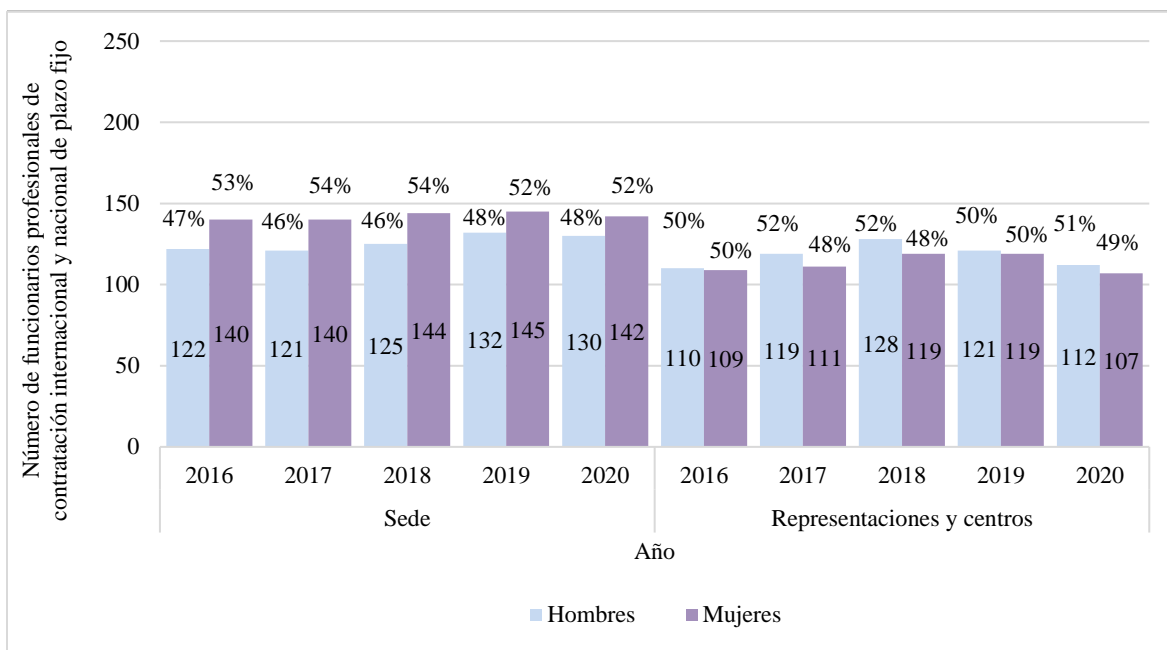
REPRESENTANTES DE LA OPS/OMS (P5-D1)			
Hombres	%	Mujeres	%
12	50%	12	50%

4. Aunque la Oficina alcanzó la paridad entre los sexos en la categoría de profesionales de contratación internacional, un examen de la distribución del personal por categoría y sexo muestra que las mujeres estaban sobrerrepresentadas en los puestos de las categorías inferiores y subrepresentadas en los puestos de las categorías superiores (P4/NOD a D2). En la categoría P1/NOA no hubo ningún cambio en el número de hombres; el número de mujeres pasó de 15 en el 2019 a 12 en el 2020, lo que representa 60% de esa categoría. El porcentaje de puestos P2/NOB ocupados por mujeres se ubicó en 58% (40 puestos) en el 2020, lo que representa un aumento con respecto al 52% (37 puestos) del 2018 y al 57% (39 puestos) del 2019. En la categoría P3/NOC, en la que hubo una reducción en la cifra total de hombres y mujeres, las mujeres pasaron de ser el 58% de esa categoría en el 2019 al 62% en el 2020. La representación femenina en los puestos de la categoría P4/NOD se mantuvo en 48% a pesar de que hubo una disminución en el número total de puestos, que pasó de 117 en el 2019 a 106 en el 2020.

5. Hubo un incremento en el número de puestos ocupados por hombres en los niveles superiores de la Oficina: representan 57% de los puestos P5 (26 puestos en los años 2019 y 2020), 67% de los puestos P6 (un aumento de 10 en el 2019 a 12 en el 2020), 65% de los puestos D1 (un aumento de 9 en el 2019 a 11 en el 2020) y 100% de los puestos D2 (un aumento de 2 en el 2019 a 3 en el 2020). De los tres puestos sin clasificar (UG), dos son ocupados por mujeres y uno por un hombre. Deben redoblarse los esfuerzos para reducir la brecha de género, dado que la mayoría de los puestos superiores siguen estando ocupados por hombres. Si bien las actividades de divulgación pueden ampliar el grupo de candidatas calificadas, un análisis de brechas en las aptitudes y competencias ayudará al personal masculino y femenino a abordar sus necesidades de aprendizaje y desarrollo para hacerse más relevantes en un mercado laboral competitivo. El personal tendrá la oportunidad de desarrollar sus capacidades para aumentar su competitividad en las categorías superiores. Hubo paridad entre los sexos en los puestos de los representantes de la OPS/OMS en los países, ya que la proporción de hombres pasó de 48% (11) en el 2019 a 50% (12) en el 2020 (cuadro 1).

6. En cada uno de los últimos cinco años (figura 1), el número de hombres en los puestos de funcionarios profesionales de contratación nacional e internacional en las representaciones de la OPS/OMS y los centros panamericanos ha sido mayor que el de las mujeres. En ese mismo período, ha habido más mujeres que hombres asignadas a puestos profesionales de contratación internacional en la Sede. En términos porcentuales, las mujeres representaron 52% del personal de la Sede (142 de 272) y 49% del personal en las representaciones de la OPS/OMS y los centros panamericanos (107 de 219).

Figura 1. Personal profesional de contratación internacional y de contratación nacional de plazo fijo, distribución por sexo y ubicación en la Oficina, 2016-2020



Personal de plazo fijo: distribución por categoría

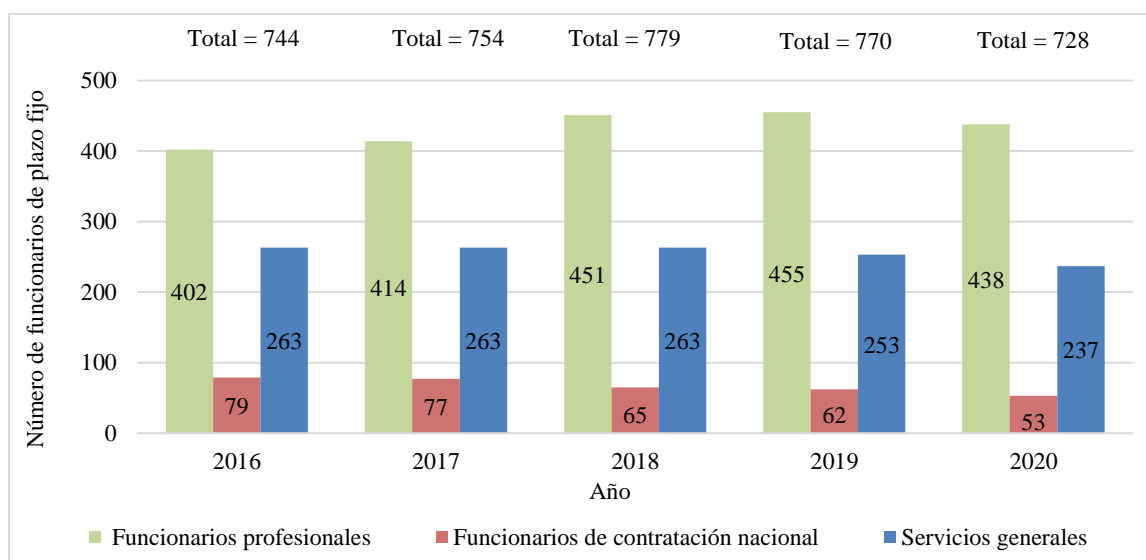
7. De los 728 funcionarios, 438 (60%) pertenecían a la categoría de profesionales de contratación internacional, 53 (7%) a la de profesionales de contratación nacional y 237 (33%) a la de servicios generales (figura 2 y cuadro 2).³ Esto representa el menor número de funcionarios de contratación nacional y de servicios generales con nombramientos de plazo fijo en los últimos cuatro años. El número de funcionarios profesionales de contratación nacional disminuyó de 62 en 25 lugares de destino en el 2019 a 53 en 24 lugares de destino en el 2020. Hubo una disminución en el personal de la categoría de servicios generales, que pasó de 253 funcionarios en el 2019 a 237 en el 2020. Al examinar esta disminución del 6% se observa que la reducción fue mayor en el personal de las representaciones que en la Sede. En el 2020, 96 funcionarios de servicios generales trabajaban en 25 lugares de destino, mientras que un año antes había 110 funcionarios de esta categoría en 26 lugares de destino; esto representa una disminución del 13% en el personal de servicios generales fuera de la Sede. Asimismo, en el 2020 había 141 funcionarios de servicios generales trabajando en la Sede, lo que implica una disminución del 1% si se compara con la cifra de 143 en el 2019. Aunque en el 2020 hubo un menor número de funcionarios profesionales de contratación internacional con nombramientos de plazo fijo que en los años 2019 y 2018, el número de funcionarios

³ A lo largo de todo el documento, las referencias a la categoría de profesionales de contratación internacional incluyen al personal en las categorías profesional y superior (P1-D2) y los funcionarios en los puestos sin clasificar.

en esta categoría (438) representa un aumento del 9% con respecto al total registrado en el 2016.

8. La disminución del número de funcionarios en el 2020 se debió a la situación de la Oficina en cuanto a su solvencia en el primer semestre del año. Como se indica en el párrafo 16 del presente informe, la Oficina actuó con prudencia en relación con los gastos en recursos humanos correspondientes a los puestos de plazo fijo. Debido a las limitaciones en el financiamiento y para evitar adquirir compromisos a largo plazo, la Oficina recurrió a consultores para responder a las solicitudes de cooperación técnica en el 2020. En la figura 6 se puede observar que el número de consultores aumentó 18%, al pasar de 478 en el 2019 a 564 en el 2020. Este fue el mayor número de consultores en los últimos cinco años, y superó el número de funcionarios profesionales nacionales e internacionales con nombramientos de plazo fijo (564 consultores en comparación con 491 funcionarios profesionales de contratación nacional e internacional).

Figura 2. Personal de plazo fijo, distribución por categoría, 2016-2020



Cuadro 2. Personal de plazo fijo, distribución por lugar de destino y categoría, 2020

País	Lugar de destino	Funcionarios profesionales	Funcionarios de contratación nacional	Funcionarios de servicios generales	Total
Anguila	The Valley	1	0	0	1
Argentina	Buenos Aires	2	1	4	7
Bahamas	Nassau	2	1	0	3
Barbados	Bridgetown	12	1	6	19
Belice	Ciudad de Belice	3	1	1	5
Bolivia	La Paz	6	1	4	11
Brasil	Brasilia	5	14	8	27
	Rio de Janeiro	9	5	5	19
	São Paulo	1	1	0	2
Chile	Santiago	3	1	3	7
Colombia	Bogotá	6	2	4	12
Costa Rica	San José	3	1	2	6
Cuba	La Habana	1	0	0	1
Dominica	Roseau	1	0	0	1
Ecuador	Quito	4	2	2	8
El Salvador	San Salvador	4	0	2	6
Estados Unidos de América	Washington, DC	272	0	141	413
Granada	St. George	1	0	0	1
Guatemala	Ciudad de Guatemala	10	0	7	17
Guyana	Georgetown	3	3	3	9
Haití	Puerto Príncipe	9	0	6	15
Honduras	Tegucigalpa	7	4	5	16
Jamaica	Kingston	5	1	2	8
México	Ciudad de México	7	1	4	12
Nicaragua	Managua	6	4	5	15
Panamá	Panamá	7	2	2	11
Paraguay	Asunción	6	2	3	11
Perú	Lima	13	1	5	19
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	3	1	0	4
Trinidad y Tabago	Puerto España	6	0	2	8
Uruguay	Montevideo	6	1	2	9
Venezuela	Caracas	5	1	6	12
Total		438	53	237	728

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

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

Cuadro 3. Personal profesional de contratación internacional con nombramiento de plazo fijo, distribución por nacionalidad, 2020

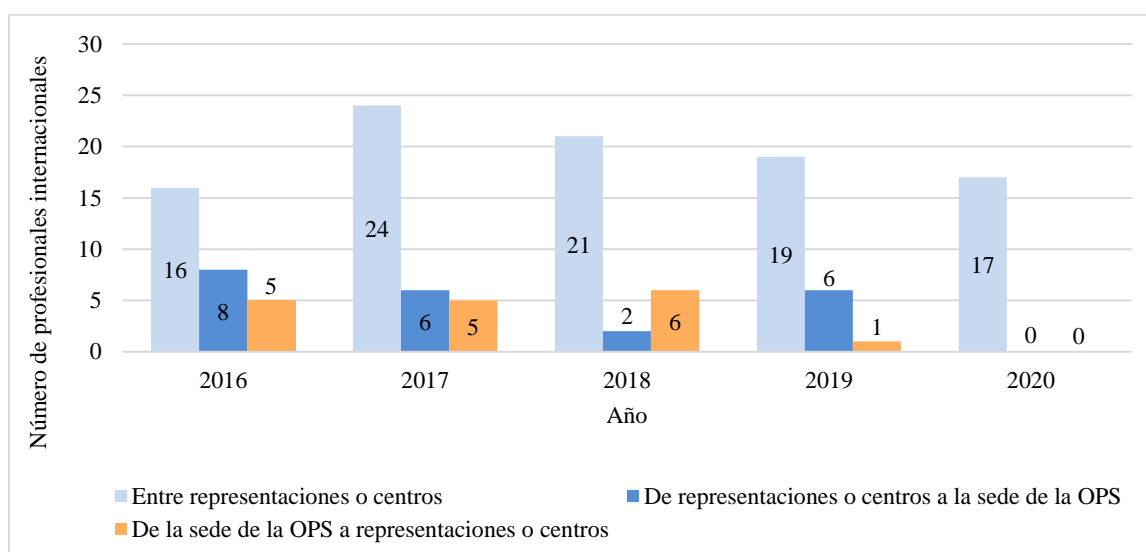
Nacionalidad	Total	Nacionalidad	Total	Nacionalidad	Total
Alemania	1	El Salvador	9	Panamá	3
Argentina	22	España	33	Paraguay	4
Austria	1	Estados Unidos de América	61	Perú	21
Barbados	2	Filipinas	3	Portugal	1
Bélgica	3	Francia	10	República Dominicana	5
Belice	6	Guatemala	10	Rwanda	2
Bhután	1	Guyana	1	San Vicente y las Granadinas	4
Bolivia	3	Haití	3	Singapur	2
Brasil	45	Honduras	6	Suriname	2
Burkina Faso	1	India	1	Suiza	1
Canadá	8	Irlanda	1	Trinidad y Tabago	6
Chile	12	Italia	8	Turquía	1
Colombia	43	Jamaica	9	Reino Unido	12
Congo, Rep. Democrática	1	Japón	1	Uruguay	4
Costa Rica	9	Malta	1	Uzbekistán	1
Cuba	9	México	12	Venezuela	7
Dominica	1	Nicaragua	8	Total	438
Ecuador	13	Países Bajos	4		

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

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

10. 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 2020, hubo 17 reasignaciones de personal profesional de contratación internacional en las representaciones de la OPS/OMS y los centros panamericanos (figura 3). No hubo reasignaciones desde o hacia la Sede.

Figura 3. Personal profesional de contratación internacional con nombramiento de plazo fijo, reasignaciones internas, 2016-2020

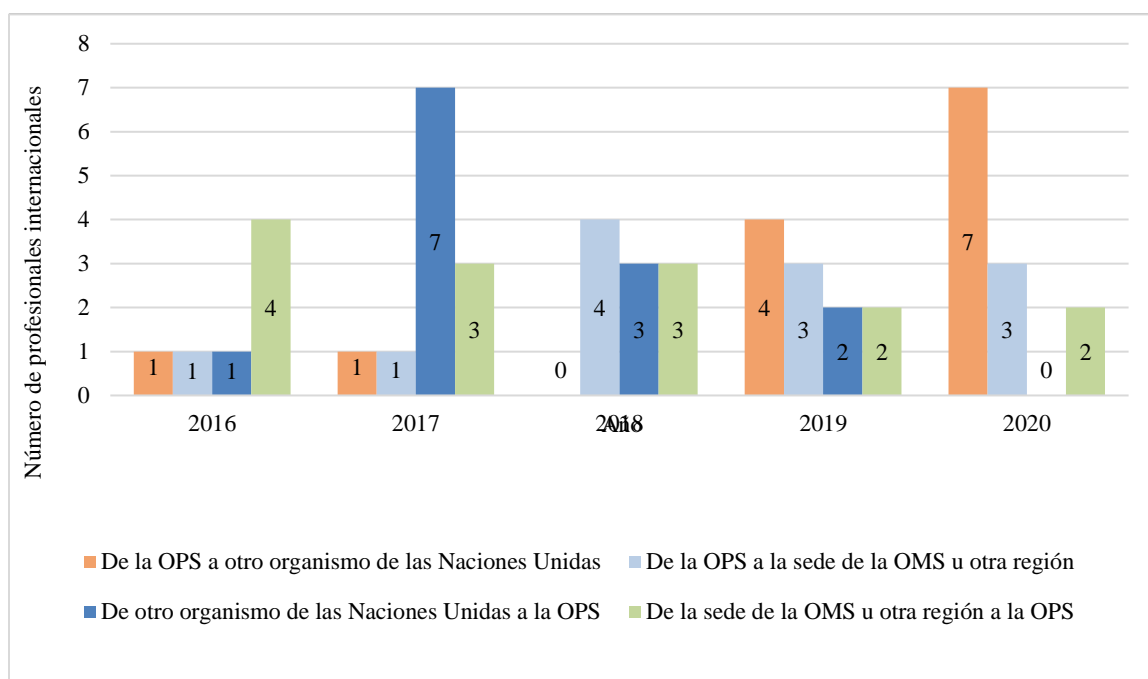


11. En el 2020 hubo doce movimientos⁴ entre organizaciones, incluidas diez transferencias y dos adscripciones. Siete funcionarios pasaron de la OPS a otra entidad de las Naciones Unidas (seis como transferencias entre organizaciones y uno como adscripción). Dos funcionarios fueron transferidos de la OPS a la sede de la OMS u otra región de la OMS, y un funcionario de la OPS fue transferido como adscripción. La Oficina recibió a dos funcionarios transferidos de la sede de la OMS u otra región de la OMS. Al examinar los movimientos entre organizaciones en los últimos cinco años se observa un aumento en el movimiento de los funcionarios de la OPS a otras entidades de las Naciones Unidas, que pasó de un funcionario en el 2016 y uno en el 2017 a cuatro en el 2019 y siete en el 2020 (figura 4). De los seis funcionarios que fueron transferidos de la OPS a otra entidad de las Naciones Unidas, uno estaba en el nivel P2, dos en el nivel P3 y tres en el

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.

nivel P4; los seis tenían menos de cinco años de servicio en la Oficina. Si bien la pérdida de memoria institucional posiblemente es poca cuando el personal se va antes de cumplir cinco años de servicio, estos movimientos pueden ser un indicador de la dificultad de la Oficina para retener a personal cualificado por no tener un financiamiento estable y por la impresión de que no hay seguridad laboral.

Figura 4. Personal profesional de contratación internacional con nombramiento de plazo fijo, transferencias, adscripciones y préstamos, 2016-2020

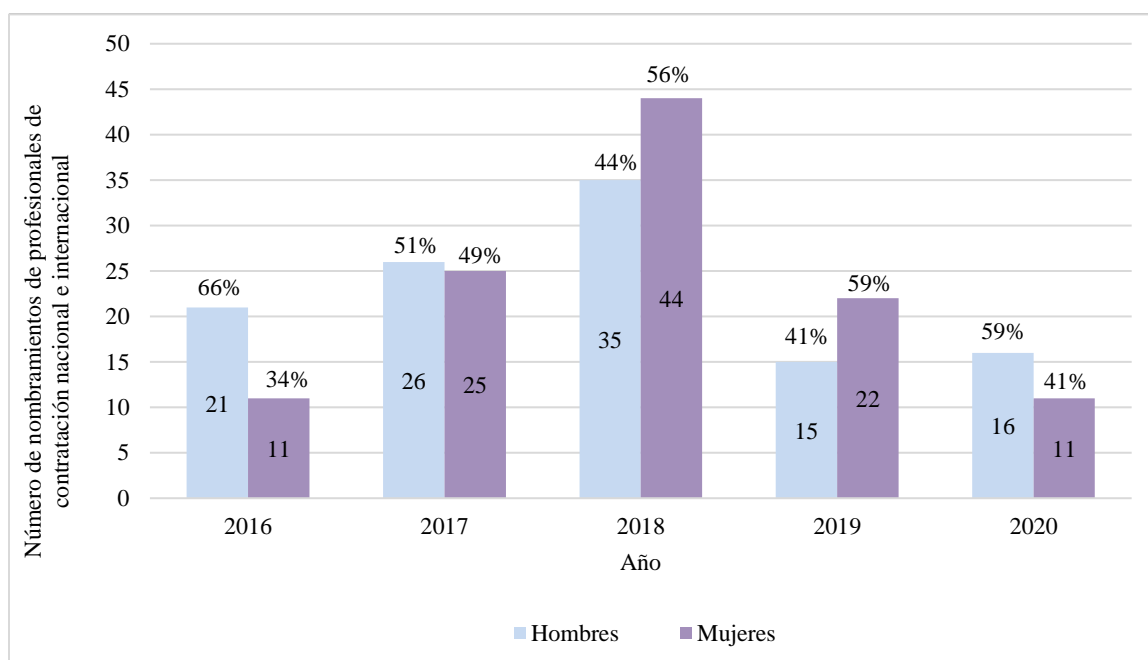


Personal profesional de contratación internacional y de contratación nacional con nombramiento de plazo fijo: nombramientos

12. En el 2020, se ocuparon 27 puestos vacantes en las categorías de profesionales de contratación nacional y profesionales de contratación internacional. De los 27 puestos, 24 fueron funcionarios de contratación internacional de las categorías profesional y superior, y tres fueron funcionarios de contratación nacional de la categoría profesional. De los 24 puestos de contratación internacional de las categorías profesional y superior, siete se llenaron promoviendo a candidatos internos por medio de procesos de selección por concurso, seis con candidatos internos cuyos nombramientos temporales pasaron a ser nombramientos de plazo fijo después de su selección, nueve con candidatos externos que obtuvieron nombramientos de plazo fijo y dos con personas que llegaron a la Oficina mediante una transferencia interinstitucional de la OMS. Los tres puestos de funcionarios profesionales de contratación nacional fueron ocupados por candidatos externos. De los 27 puestos, 16 fueron ocupados por hombres (59%) y 11 por mujeres (41%).

13. Un examen de los nombramientos en los últimos cinco años no muestra que haya una tendencia (figura 5). El número de nombramientos, incluidos hombres y mujeres, aumentó de 32 en el 2016 a 79 en el 2018. Los procesos de selección y contratación estuvieron suspendidos varios meses tanto en el 2019 como en el 2020 debido a las limitaciones presupuestarias, por lo que hubo 37 nombramientos en el 2019 y 27 nombramientos en el 2020.

Figura 5. Funcionarios profesionales de contratación internacional y de contratación nacional con nombramiento de plazo fijo, distribución por sexo, 2016-2020



Otros mecanismos contractuales

14. Al 15 de diciembre del 2020, en la Oficina trabajaban 1.237 personas bajo varios mecanismos contractuales distintos a los de las Naciones Unidas, en comparación con 1.223 en el 2019, 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 246 personas de agencias de colocación, 217 funcionarios de ministerios adscritos a la OPS, 92 empleados contratados localmente por la Oficina (personal nacional o personal nacional que no está asignado a un puesto), 291 consultores nacionales, 59 consultores internacionales y 56 personas empleadas por terceros. En la Sede además se contrató a 18 personas de agencias de colocación, 58 consultores internacionales y 38 personas empleadas por terceros. La OPS también contrató a 156 consultores internacionales y seis personas empleadas por terceros para trabajar fuera de sus instalaciones (cuadro 4).

Consultores internacionales y nacionales de la OPS: distribución por sexo y tipo de contrato

15. Al 15 de diciembre del 2020, la Oficina tenía 564 consultores de la OPS. Los consultores de la OPS tienen contratos de personal profesional con mecanismos contractuales distintos a los de las Naciones Unidas. La naturaleza del trabajo determina si el tipo de contrato es una consultoría internacional de la OPS o una consultoría nacional de la OPS. En el 2020, 60% de los consultores eran mujeres (cuadro 4).

16. En el 2020 hubo 156 consultores internacionales de la OPS (IPC) trabajando en la Sede y 58 trabajando fuera de las instalaciones (*ex situ*). Sesenta por ciento de los consultores internacionales de la OPS que trabajaban en la Sede eran mujeres. En las representaciones de la OPS/OMS y los centros panamericanos había 59 consultores internacionales de la OPS y 291 consultores nacionales de la OPS (NPC). En el caso de los consultores internacionales, 32 eran hombres (54%) y 27 eran mujeres (46%), y en el caso de los consultores nacionales, 181 eran mujeres (62%) y 110 eran hombres (38%). Tanto en el 2019 como en el 2020, había más hombres que mujeres con contratos como consultores internacionales y más mujeres que hombres con contratos como consultores nacionales en las representaciones y los centros panamericanos.

Cuadro 4. Consultores de la OPS, distribución por sexo, ubicación en la Oficina y tipo de contrato, 2020

Tipo de contrato	Sede ^a				Representaciones de la OPS/OMS y centros				Todos			
	Hombres	%	Mujeres	%	Hombres	%	Mujeres	%	Hombres	%	Mujeres	%
Consultor internacional de la OPS	85	40%	129	60%	32	54%	27	46%	117	43%	156	57%
Consultor nacional de la OPS					110	38%	181	62%	110	38%	181	62%
Total	85	40%	129	60%	142	41%	208	59%	227	40%	337	60%

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

17. Cuando se compara el número total de profesionales de contratación internacional y nacional con nombramientos temporales y de plazo fijo con el número total de consultores en los últimos cinco años, se observa claramente que el número de consultores y funcionarios profesionales en los años 2017, 2018 y 2020 fue similar (cuadro 5). Aunque el número de consultores puede fluctuar a lo largo del año, la fuerte dependencia de la contratación de consultores muchas veces se debe a las limitaciones económicas que impiden que la Oficina pueda contratar a suficiente personal profesional para satisfacer la demanda de cooperación técnica y responder a emergencias.

Cuadro 5. Personal profesional y consultores de la OPS (IPC/NPC), 2016-2020

Año	Profesionales de contratación nacional Nombramientos de plazo fijo	Profesionales de contratación internacional Nombramientos de plazo fijo	Profesionales de contratación internacional Nombramientos temporales	Profesionales Total	Consultores Total
2016	79	402	54	535	442
2017	77	414	58	549	541
2018	65	451	52	568	556
2019	62	455	50	567	478
2020	53	438	41	532	564

18. El número total de consultores aumentó de 442 en el 2016 a 564 en el 2020 (figura 6). Entre el 2019 y el 2020 el número de consultores internacionales pasó de 185 a 273, lo que implica un aumento del 32%; este incremento se debió en gran parte a la respuesta a la pandemia.

Figura 6. Consultores nacionales e internacionales de la OPS, 2016-2020