



CE174/28

Punto 6.1 del orden del día provisional

18 de abril del 2024

Original: inglés

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

### Antecedentes

1. En el presente informe se resumen las estrategias aplicadas por la Oficina Sanitaria Panamericana (la Oficina u OSP) para la gestión de los recursos humanos en el año 2023, y se presentan algunas tendencias y estadísticas en relación con el personal en el período comprendido entre el 1 de enero y el 15 de diciembre del 2023, a menos que se indique otra cosa.
2. La Oficina realizó con éxito la transición del enfoque de la respuesta a la emergencia por la pandemia de COVID-19 a la cooperación técnica pospandémica. El personal de la Oficina tuvo un papel esencial a la hora de incorporar las numerosas enseñanzas obtenidas entre el 2020 y el 2022. Se adaptó de manera eficaz a un nuevo entorno de trabajo híbrido, dando pruebas de su compromiso y su resiliencia para abordar los desafíos emergentes en el ámbito de la salud pública y las oportunidades para mejorar la cooperación técnica que se presta a los Estados Miembros de la Organización Panamericana de la Salud (OPS). Esto pone de relieve que el principal activo de la Oficina sigue siendo su personal, que tiene un alto grado de competencia y dedicación.

### Situación de la estrategia para el personal 2.0

3. El objetivo general de la estrategia para el personal es atraer, retener y motivar a las personas más talentosas y proporcionarles un entorno de trabajo de primer nivel que les permita alcanzar la máxima productividad, desarrollar plenamente su potencial y, a través de la cooperación técnica, lograr las metas establecidas en el Plan Estratégico de la OPS 2020-2025.
4. En el 2023, la Oficina siguió aplicando la estrategia para el personal 2.0,<sup>1</sup> que se centra en 3 pilares: la agilidad, la optimización funcional y la innovación. La estrategia promueve el cambio institucional con el objetivo de modernizar y agilizar las operaciones administrativas, elaborar políticas flexibles en materia de recursos humanos, y promover el aprendizaje y un entorno de trabajo inclusivo para empoderar al personal a fin de que pueda cumplir el mandato de la Oficina de prestar cooperación técnica a los Estados Miembros. La introducción de la iniciativa OPS Adelante, y más específicamente de su quinto pilar (modernizar y mejorar de forma permanente la gestión de la OPS), han reforzado la estrategia para el personal. Para el bienio 2024-2025, la Oficina actualizará el plan de acción de la estrategia para el personal 2.0, e incorporará varias actividades de la iniciativa OPS Adelante.

<sup>1</sup> La estrategia para el personal 2.0, en la cual se incorporan las actividades de la *Estrategia de la Organización Panamericana de la Salud para el personal 2015-2019* con mayor prioridad, está en consonancia con el Plan Estratégico de la OPS 2020-2025, como se indica en el documento SPBA15/10 (2021).

5. A continuación se presentan los principales logros del plan de acción correspondiente al bienio 2022-2023 de la estrategia para el personal.

### ***Agilidad: “Cumplimos”***

#### *Planificación estratégica de los recursos humanos*

6. Una de las principales actividades es el proceso de planificación estratégica institucional de los recursos humanos, plenamente incorporado en la planificación operativa de la Oficina. Este proceso permite a los gerentes analizar la composición del personal y determinar las medidas que deben tomarse a fin de prepararse para las necesidades futuras de dotación de personal. El proceso también incluye la planificación de la sucesión, de manera que los gerentes puedan examinar los puestos medulares de liderazgo y los puestos técnicos críticos que deberán cubrirse durante el bienio.

7. En el 2023, la Oficina llevó a cabo el proceso de planificación correspondiente al bienio 2024-2025. Como parte de este proceso, los gerentes tuvieron que reevaluar las áreas de trabajo prioritarias, revisarlas y planificarlas estratégicamente, y estimar los recursos financieros y humanos necesarios para cumplir con las prioridades establecidas por los Estados Miembros para este bienio. Este análisis llevó a que todas las entidades organizacionales tuvieran un plan de trabajo bienal y un plan de recursos humanos aprobados.

#### *Captación de talento*

8. La Oficina mantuvo su enfoque estratégico de asegurarse de que los puestos de plazo fijo, que son limitados en número, estén definidos de manera adecuada y se cubran de manera oportuna. En el 2023, la Oficina llevó a cabo 103 procesos de selección por concurso para nombramientos de plazo fijo: 65 puestos en la categoría de funcionarios profesionales de contratación internacional, 12 en la categoría de funcionarios profesionales de contratación nacional y 26 puestos en la categoría de funcionarios de servicios generales.

9. En los 77 puestos profesionales cubiertos, la distribución por sexo fue de 41 mujeres y 36 hombres. De ese total, 51 fueron puestos profesionales de grado P4 y superior; la distribución por sexo de ese grupo fue de 24 mujeres y 27 hombres. Además, se cubrieron 89 puestos temporales, incluidos 46 puestos temporales en la categoría de funcionarios profesionales de contratación internacional (25 mujeres y 21 hombres) y 43 puestos temporales de servicios generales.

10. Con el fin de mejorar la eficiencia, la transparencia y la rendición de cuentas al realizar los procesos de selección por concurso para cubrir puestos de plazo fijo, en el último trimestre del 2023 se formularon y aplicaron indicadores clave del desempeño específicos, con el propósito de optimizar el desempeño y de proporcionar parámetros de medición, metas y puntos de referencia que permitan evaluar y mejorar la eficiencia en los procesos de selección y contratación.

11. Gracias a la aplicación de los indicadores, se determinaron las áreas que deben mejorarse en el proceso de selección. Esto dio lugar a cambios que se espera que rindan fruto en los procesos de selección y contratación de personal con contratos de corto plazo y de plazo fijo. En promedio, la

duración de los procesos de selección y contratación de personal para cubrir los puestos de plazo fijo disminuyó y pasó de 191 días corridos o 6,2 meses en el 2022 a 183 días corridos o 6 meses en el 2023.

12. Desde el 2022, la Oficina ha estado utilizando la base de datos ClearCheck de las Naciones Unidas para realizar una verificación de antecedentes de todos los funcionarios, consultores y pasantes antes de su contratación, lo que muestra su firme compromiso con la rendición de cuentas. ClearCheck es una base de datos en línea, segura y centralizada que permite intercambiar información entre diversos organismos de las Naciones Unidas sobre personas que han trabajado con ellos y han tenido alguna denuncia fundamentada de explotación y abuso sexuales o de acoso sexual. También incluye al personal que trabajó en algún organismo de las Naciones Unidas y se separó del servicio con una denuncia aún pendiente, de manera de evitar que haya una nueva contratación dentro del sistema. En julio del 2023, el proceso de verificación se amplió para incluir a todas las categorías de contratación, como el personal de los ministerios de salud asignados a las oficinas de la OPS/OMS en los países, el personal de agencias de empleo y los proveedores de servicios externos. Además, en noviembre del 2023, la Oficina comenzó a investigar los antecedentes penales de todo el personal nuevo por medio de un proveedor de servicios independiente.

13. Gracias a la adopción de la nueva política de pasantías, la Oficina estandarizó el proceso de publicación de anuncios de vacantes en los que se dan a conocer las oportunidades de hacer pasantías. De las 1426 solicitudes que se recibieron en las 2 convocatorias institucionales que se realizaron, se seleccionó a 48 personas (40 mujeres y 8 hombres) para diversas oportunidades de pasantías en toda la Organización. Estos pasantes provienen de muchos países de la Región de las Américas (Argentina, Brasil, Canadá, Chile, Colombia, Ecuador, El Salvador, Estados Unidos de América, Guyana, Islas Vírgenes Británicas, Jamaica, México, Perú, Trinidad y Tabago, y la República Bolivariana de Venezuela), así como de otros países fuera de la Región (Alemania, Australia y República de Corea). Se ha demostrado que el programa de pasantías brinda a los profesionales jóvenes una excelente oportunidad para que exploren sus perspectivas profesionales en la Oficina y para que la Organización se beneficie de su capacidad y sus conocimientos especializados.

### ***Optimización funcional: “Nos actualizamos”***

#### *Sistemas de información de recursos humanos*

14. La Oficina ha seguido actualizando y mejorando el módulo de gestión del capital humano del Sistema de Información Gerencial de la OSP (PMIS, por su sigla en inglés) a fin de optimizar los procesos institucionales. Esto permite que la Oficina pueda funcionar de manera más eficiente, aprovechar la tecnología y actualizar los procesos institucionales relacionados con los recursos humanos, centrándose en optimizar las operaciones, maximizar la flexibilidad y promover el equilibrio entre el trabajo y la vida personal del personal.

15. En el 2023, la Oficina implementó con éxito el módulo nuevo de “Adaptive Planning” del PMIS, que permite automatizar el proceso de planificación de los recursos humanos. Este módulo, con el cual los gerentes pueden preparar y presentar los planes de recursos humanos, ayuda a aumentar la eficiencia y promueve la colaboración en toda la Organización. También se actualizó el proceso de incorporación al servicio del personal nuevo, una iniciativa estratégica que dio lugar a una mejora

considerable de la eficiencia de estos procedimientos, al agilizar todo el proceso y, en última instancia, mejorar la experiencia de quienes comienzan a trabajar en la Organización.

16. Se llevó a cabo una revisión del módulo del PMIS sobre talento y desempeño para mejorar la experiencia del usuario, de manera de fomentar el desarrollo y el desempeño del personal. Como parte de la revisión se formularon recomendaciones para actualizar el módulo a fin de mejorar el proceso de planificación y evaluación del desempeño, con el objetivo general de mejorar la experiencia de empleados y gerentes al agilizar este proceso y promover el cumplimiento. Para complementar la revisión del sistema, un grupo de trabajo que contó con la participación de la Asociación del Personal examinó el proceso de evaluación del desempeño a fin de formular recomendaciones para mejorarlo y agilizarlo.

17. En el segundo semestre del 2023, la Oficina inició el proceso de actualización y configuración del módulo del PMIS para la selección y contratación de funcionarios. Se trata de un sistema de seguimiento de los postulantes que ya está en pleno funcionamiento para publicar los puestos de consultoría y las pasantías. Con la incorporación de los puestos de funcionarios, se espera agilizar, estandarizar, mejorar y acelerar de manera significativa todo el ciclo de captación de talento, desde la publicación de los anuncios de vacantes hasta la contratación del personal. El objetivo es seguir aprovechando las soluciones innovadoras para optimizar los flujos de trabajo operativos y garantizar una experiencia positiva y sin contratiempos en la selección, la contratación y la incorporación en el servicio del personal para que los gerentes puedan realizar la contratación de personal nuevo de una manera eficaz.

18. En relación con los sistemas de aprendizaje y desarrollo profesional, la Oficina siguió proporcionando a todo el personal acceso a programas de aprendizaje virtual por medio del PMIS en varias plataformas en línea, como el módulo de aprendizaje de Workday, el sistema de gestión del aprendizaje de la Organización Mundial de la Salud (iLearn), LinkedIn Learning y la plataforma de aprendizaje Blue Line, de la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas (UNSSC, por su sigla en inglés).

#### *Compromiso del personal*

19. En consonancia con la decisión de la Oficina de promover el compromiso del personal para crear un entorno de trabajo propicio, en junio del 2023 se realizó la tercera encuesta sobre el compromiso del personal. Para llevarla a cabo de forma independiente, la Organización contrató a Gallup, una empresa externa especializada en servicios de análisis y asesoramiento. La tasa de respuesta de la encuesta alcanzó el 80%; de un total de 2408 personas, participaron 1923. Esto representó un aumento del 9% en el número de participantes en comparación con el 2022 (71%).

20. La Oficina obtuvo una puntuación de 3,93 en una escala del 1 al 5, lo que la coloca en el percentil 37 de la base de datos de Gallup. Sobre la base de estos resultados, Gallup estimó que el 43% del personal de la Oficina está comprometido, lo que representa un aumento de un 1% en comparación con los resultados del 2022 (42%). Estos resultados, aunque modestos, son alentadores e indican que la ejecución de los planes de acción sobre el compromiso del personal está llevando a la Organización en la dirección correcta.

21. Los resultados de la encuesta han sido transmitidos ampliamente a los gerentes y el personal, quienes han trabajado de manera conjunta en la elaboración de planes de acción actualizados con resultados medibles, que se aplicarán en el bienio 2024-2025. Para mejorar las competencias de los gerentes a la hora de fomentar un mayor compromiso por parte de los equipos, se ofreció un curso virtual impartido por un instructor sobre la creación de un lugar de trabajo en el que el personal se sienta comprometido. En el curso se hizo énfasis en los principios del compromiso del personal, de manera de entender los factores que influyen en este tema e impulsar que haya conversaciones sobre el compromiso con las personas y los equipos todo el año.

### ***Innovación: “Nos transformamos”***

#### ***Aprendizaje y desarrollo del personal***

22. Para seguir fomentando una cultura de aprendizaje y la actualización de las competencias de todo el personal, y teniendo en cuenta que los recursos son limitados, la mayor parte de las actividades de aprendizaje se imparten de forma virtual. La Oficina promovió el uso de la plataforma de aprendizaje Blue Line de la UNSSC, una herramienta de aprendizaje disponible para todo el personal. En esta plataforma, el personal tiene acceso a más de 50 módulos en línea especialmente seleccionados, con los cuales puede crear sus propias vías de aprendizaje, incluida una adaptada a la estrategia de la OPS para el personal. Blue Line también brinda la oportunidad de explorar una recopilación de herramientas cada vez mayor y de intercambiar experiencias de aprendizaje con colegas de las Naciones Unidas por medio de foros de debate en línea y eventos en vivo.

23. La Oficina siguió ofreciendo algunos programas insignia de aprendizaje, incluido el programa de certificación en liderazgo y gestión para supervisores y gerentes. En el 2023, 20 gerentes (14 mujeres y 6 hombres) de las oficinas en los países y de la Sede cursaron el programa ofrecido por la UNSSC. Por medio de este tipo de iniciativas de aprendizaje el personal con responsabilidades de supervisión puede actualizar y fortalecer sus competencias y habilidades, ya que estas iniciativas proporcionan las herramientas necesarias para ser líderes en entornos complejos y exigentes, y gestionar el cambio de una manera más rápida y eficaz. Como parte del programa, los gerentes también reciben otro beneficio: sesiones individuales de asesoramiento. De igual forma, el programa de idiomas ofreció a todo el personal clases grupales en línea en los 4 idiomas oficiales de la Organización (español, francés, inglés y portugués). En total, 140 personas participaron y aprobaron los 2 programas de 10 semanas que se ofrecieron.

24. Para brindar apoyo al desarrollo profesional del personal, la Oficina se unió al programa "Together Mentoring and Networking", la herramienta de tutoría de las Naciones Unidas. Esta plataforma está al alcance de todas las organizaciones de las Naciones Unidas y ofrece al personal que reúne los requisitos, independientemente de su nivel y lugar de destino, la posibilidad de participar para impartir o recibir tutorías, a fin de promover el aprendizaje, el intercambio de conocimientos y el desarrollo profesional. Se invitó a todo el personal de la OPS a participar en el programa en función de sus áreas de interés, ya sea para impartir o recibir tutorías. Se sabe que las relaciones de tutoría mejoran la productividad, el compromiso y la retención de personal.

### *Diversidad, equidad e inclusión en materia de recursos humanos*

25. En el 2023, la Oficina revisó su plan de acción sobre la paridad de género para examinar los progresos logrados y armonizarlo con la *Estrategia para todo el sistema sobre la paridad de género*, de las Naciones Unidas. En el plan de la OPS para la implementación de la paridad de género en el bienio 2023-2024 se presenta el compromiso de promover la igualdad de género para que las prácticas laborales y los lugares de trabajo sean más inclusivos y diversos, y promuevan la igualdad de género. El objetivo general del plan es lograr la paridad de género en la OPS para los puestos profesionales de plazo fijo, haciendo hincapié en el logro de la paridad en los puestos de categoría superior. Al 2023, la Oficina había alcanzado la paridad en las categorías profesional y superior (50% de mujeres y 50% de hombres). La Oficina también ha avanzado hacia el logro de la paridad en los puestos de categoría superior, como P6, D1 y D2, al pasar de un 32% de mujeres en el 2022 a un 38% en el 2023.

26. Con el fin de promover la inclusión y el respeto en el lugar de trabajo, la Oficina ofreció un curso de capacitación sobre los sesgos inconscientes al personal directivo superior, incluida la Gerencia Ejecutiva, los representantes de la OPS/OMS, y los directores de centros panamericanos y de departamento (51 participantes). El curso fue impartido por un proveedor externo, Franklin Covey, que utilizó su metodología validada para lograr una comprensión común de qué es el sesgo, cómo influye en los resultados institucionales y qué herramientas pueden utilizar los líderes para garantizar que sus sistemas, comunicaciones y prácticas de contratación y retención estén libres de sesgos. El curso proporcionó a los participantes herramientas prácticas y útiles que pueden aplicar en sus equipos. Sobre la base de la retroalimentación brindada por los participantes, la Oficina ampliará la participación en el programa en el próximo bienio.

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

#### *Deber de cuidado*

27. En abril del 2023, se contrató a una consejera interna a fin de brindar apoyo psicosocial y promover actividades para el fomentar el bienestar del personal de la Oficina. La consejera realizó, entre otras actividades, sesiones de asesoramiento, intervenciones individuales y grupales para el manejo del estrés, sesiones de psicoeducación, respuesta a incidentes críticos, sesiones de asesoramiento a gerentes, misiones y coordinación en los países, y colaboración con otros organismos, fondos y programas del sistema de las Naciones Unidas para la aplicación de estrategias y planes de salud mental y bienestar.

28. Las actividades de la consejera se complementan con el programa de asistencia al personal, a disposición de todo el personal y sus dependientes, independientemente del tipo de contrato que tengan. Hasta la fecha, la consejera ha realizado 100 sesiones de asesoramiento individual, 13 sesiones grupales (en las que han participado en total 391 personas), así como 24 sesiones de asesoramiento para gerentes; además, ha realizado 2 misiones a los países.

29. En el 2024, se prevé seguir ampliando el servicio de apoyo psicosocial, la red de derivaciones a profesionales externos, y la creación y puesta en marcha de sesiones informativas previas y posteriores al despliegue de equipos en situaciones de emergencia. Además, la Oficina elaborará un

plan de acción sobre la salud mental, en consonancia con la estrategia del sistema de las Naciones Unidas sobre salud mental y bienestar.

#### *Administración de contratos*

30. El proceso anual de verificación de dependientes correspondiente al 2022 se puso en marcha en mayo del 2023. En este examen anual se verifica que se cumplan los criterios establecidos para que los funcionarios con nombramiento de plazo fijo reciban las prestaciones y beneficios correspondientes, y para garantizar el cumplimiento del Reglamento del Personal. Del personal que recibe esta prestación, 100% completó la verificación, y se hicieron 12 ajustes en la nómina de sueldos por pagos excesivos o insuficientes, lo que incluye ajustes en el caso del personal que no cumplió con la verificación. Esto implica una reducción en el número de ajustes realizados en comparación con el año anterior, lo que indica que el personal está informando de manera proactiva los cambios en su situación personal antes de que se realice el trámite de verificación.

#### *Administración de justicia*

31. Del 1 enero al 15 de diciembre del 2023, la Oficina confirmó 4 casos de presuntas irregularidades en los que estuvo implicado personal de la Oficina, que llevaron a medidas administrativas o disciplinarias, como se indica en el cuadro a continuación. Al 31 de diciembre del 2023, seguían examinándose otros casos de presuntas irregularidades que podrían suponer medidas administrativas o disciplinarias en el 2024.

<b>Naturaleza de la falta</b>	<b>Categoría de personal</b>	<b>Medida administrativa o disciplinaria</b>
Fraude	Servicios generales	Destitución
Conducta sexual indebida	Contratista	Rescisión del contrato y notificación a las autoridades nacionales
Acoso	Contratista	Se dio por terminado el contrato de servicios durante la investigación y no se lo prorrogó. No se contratará de nuevo a la persona.
Conducta indebida (comportamiento inapropiado y agresivo)	Profesional	Amonestación por escrito

#### **Personal de la Oficina Sanitaria Panamericana**

32. En el anexo a este documento se proporcionan los datos estadísticos anuales con respecto al personal de la Oficina al 15 de diciembre del 2023 (u otro año, según se indique). Se incluye información sobre el número de personas que trabajan en la Oficina y su distribución por tipo de contrato, sexo, ubicación y otro tipo de datos de personal, y se indican las tendencias quinquenales. Las tendencias de la dotación de personal muestran que, si bien el número de funcionarios con nombramiento de plazo fijo ha disminuido desde el 2019, el número de consultores ha aumentado de forma continua desde el 2020. Esta composición del personal refleja las limitaciones de financiamiento para crear puestos de plazo fijo.

33. A fin de integrar las estadísticas sobre la dotación de personal de la Oficina Regional de la OMS para las Américas en los informes sobre el personal de la OMS —y en consonancia con la visión de la Oficina con respecto a la eficiencia, la transparencia y la rendición de cuentas— la Oficina ha establecido un mecanismo para informar sobre las estadísticas relativas a la composición del personal con nombramientos de plazo fijo. Esta información se publicará en el portal sobre la presencia de la OMS en los países.

### **Intervención del Comité Ejecutivo**

34. Se invita al Comité Ejecutivo a que tome nota de este informe y haga los comentarios que considere pertinentes.

Anexo

## Anexo

### Estadísticas con respecto a la dotación de personal de la Oficina Sanitaria Panamericana

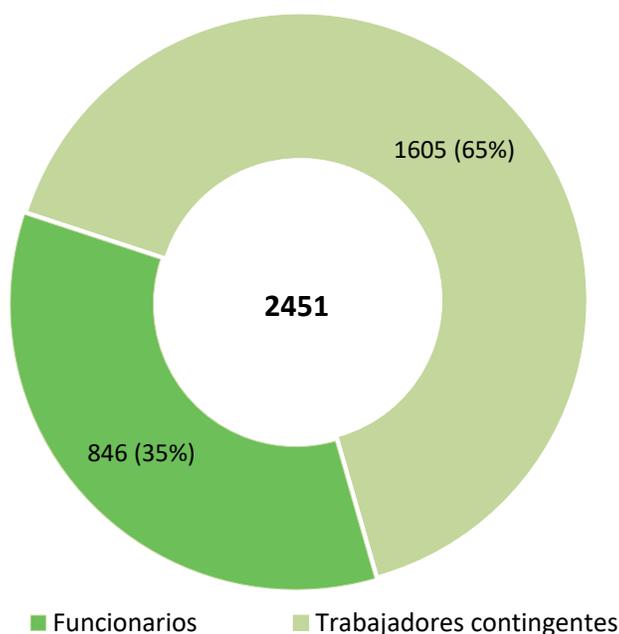
1. En el presente informe se proporcionan datos sobre el perfil de los recursos humanos de la Oficina Sanitaria Panamericana (la Oficina u OSP) al 15 de diciembre del 2023, a menos que se indique otra fecha, procedentes del Sistema de Información Gerencial de la OSP (PMIS, por su sigla en inglés). Se brinda información con respecto al número de personas que trabajan en la Oficina por tipo de nombramiento, tipo de contrato, sexo, nacionalidad, categoría y ubicación.

#### Composición del personal

2. En las figuras 1, 2 y 3 se presenta un panorama general de la composición del personal de la Oficina en el 2023.

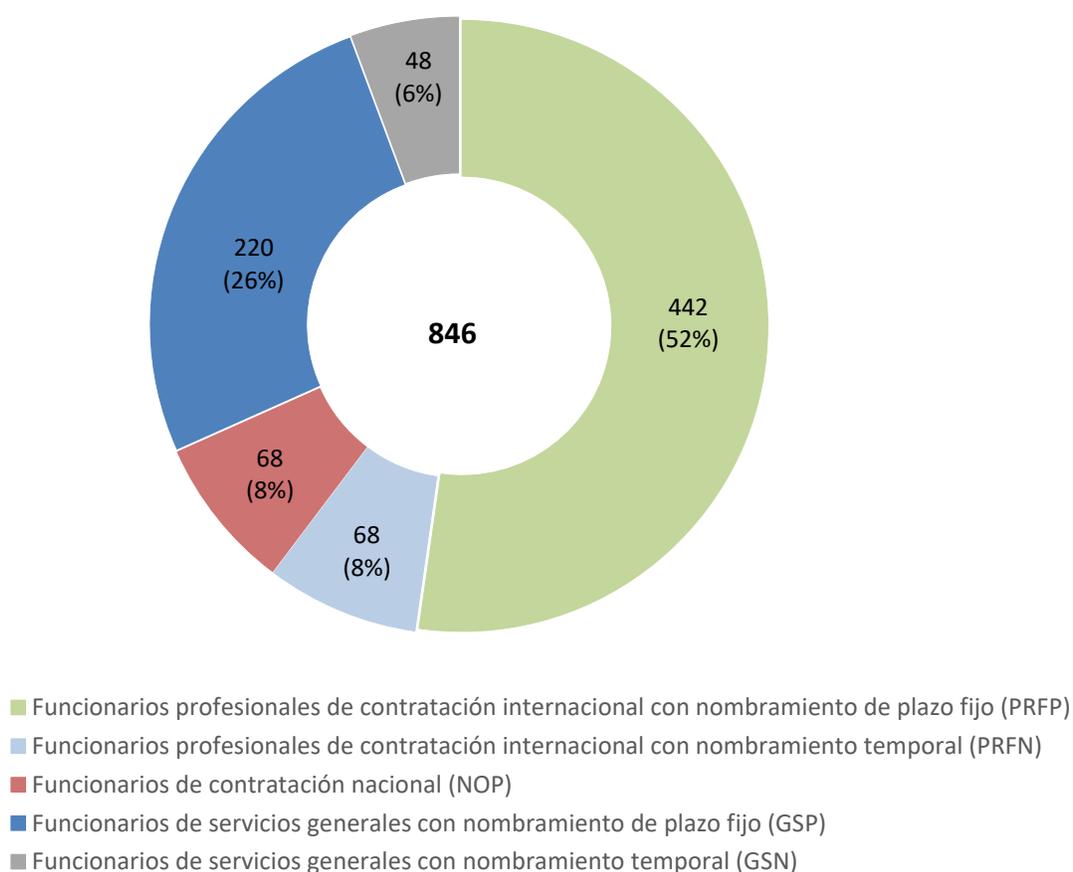
3. Al 15 de diciembre del 2023, el personal de la Oficina ascendía a 2451 personas. En la figura 1 se desglosa el personal en 2 tipos de puestos: los funcionarios, que son personas que ocupan puestos con nombramiento de plazo fijo o temporal, y los trabajadores contingentes, que es todo el personal contratado en virtud de mecanismos que no otorgan la condición de funcionario. Los porcentajes son congruentes con los registrados en años anteriores.

**Figura 1. Personal por tipo de puestos, 2023**



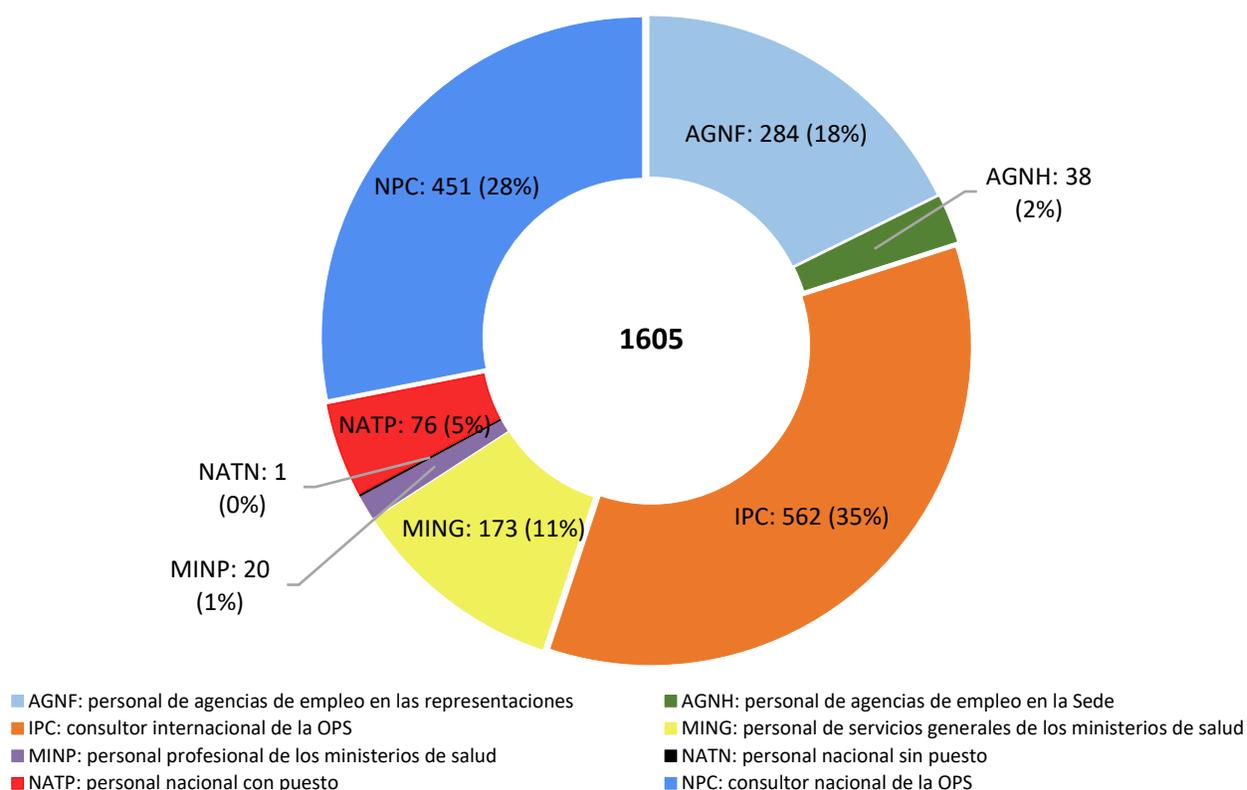
4. En la figura 2 se muestra el número de funcionarios desglosados por categoría y tipo de nombramiento. El número total de funcionarios fue de 846: 730 con nombramiento de plazo fijo (funcionarios profesionales de contratación internacional, de contratación nacional y de servicios generales) y 116 con nombramiento temporal (funcionarios profesionales de contratación internacional y de servicios generales). La duración de un nombramiento de plazo fijo es de un año o más; los nombramientos temporales tienen una duración máxima de 11 meses, con la posibilidad de extenderlos hasta un máximo de 2 años.

**Figura 2. Funcionarios por categoría y tipo de nombramiento, 2023**



5. En la figura 3 se muestra a los trabajadores contingentes, que tienen contratos que no otorgan la condición de funcionario o que se rigen por mecanismos contractuales distintos a los de las Naciones Unidas, y que en total ascienden a 1605 personas. En cuanto a las modalidades de contratación, los trabajadores contingentes incluyen personal administrativo de agencias de empleo en las oficinas en los países y en la Sede (AGNF y AGNH); personal administrativo contratado en condiciones locales de empleo (NATP y NATN); personal administrativo y profesional adscrito en las oficinas en los países de los ministerios de salud (MING y MINP); y consultores internacionales y nacionales de la OPS (IPC y NPC).

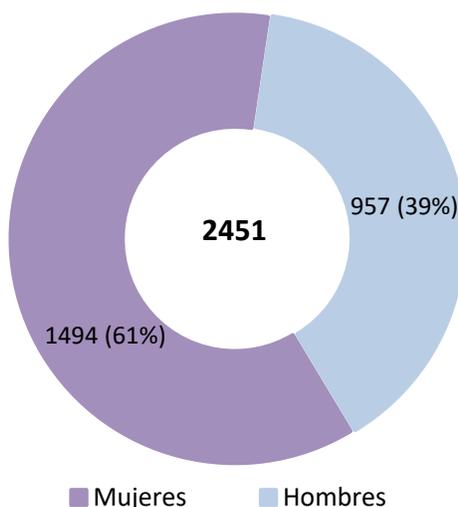
**Figura 3. Trabajadores contingentes, 2023**



### Personal: Distribución por sexo

6. La distribución general por sexo de todo el personal fue de 61% mujeres y 39% hombres (figura 4).

**Figura 4. Distribución del personal por sexo, 2023**



7. En las categorías de funcionarios profesionales de contratación internacional y de contratación nacional, la Oficina logró la paridad, con una distribución de 50% mujeres y 50% hombres en el 2023. La distribución por sexo del personal en la Sede fue de 53% mujeres y 47% hombres, mientras que en las oficinas en los países y los centros panamericanos fue de 48% mujeres y 52% hombres (cuadro 1).

**Cuadro 1. Personal profesional de contratación internacional y de contratación nacional con nombramiento de plazo fijo, distribución por categoría, sexo y ubicación, 2023**

Categoría	Sede				Oficinas en los países y centros				Todas las ubicaciones			
	Hombres	%	Mujeres	%	Hombres	%	Mujeres	%	Hombres	%	Mujeres	%
UG1	1	100%							1	100%		
UG2			1	100%							1	100%
UG3			1	100%							1	100%
D2	2	67%	1	33%					2	67%	1	33%
D1	9	64%	5	36%	4	67%	2	33%	13	65%	7	35%
P6	3	75%	1	25%	3	43%	4	57%	6	55%	5	45%
P5	18	51%	17	49%	11	55%	9	45%	28	51%	27	49%
P4/NOD	54	50%	55	50%	61	59%	43	41%	116	54%	97	46%
P3/NOC	37	47%	42	53%	10	43%	13	57%	47	46%	55	54%
P2/NOB	9	29%	22	71%	26	47%	29	53%	35	41%	51	59%
P1/NOA			2	100%	5	33%	10	67%	5	29%	12	71%
<b>Total</b>	<b>133</b>	<b>47%</b>	<b>147</b>	<b>53%</b>	<b>120</b>	<b>52%</b>	<b>110</b>	<b>48%</b>	<b>253</b>	<b>50%</b>	<b>257</b>	<b>50%</b>

UG1-UG3: puestos sin clasificar  
(Director, Director Adjunto, Subdirector)

P1-D2: Profesional (P) y Director(D)

NOA-NOD: Profesional de  
contratación nacional

8. La distribución por sexo de los consultores internacionales de la OPS fue de 59% mujeres y 41% hombres, y en el caso de los consultores nacionales de la OPS fue de 70% mujeres y 30% hombres (cuadro 2).

**Cuadro 2. Consultores de la OPS,  
distribución por sexo, ubicación y tipo de contrato, 2023**

Tipo de contrato	Sede				Oficinas en los países y centros				Todas las ubicaciones			
	Hombres	%	Mujeres	%	Hombres	%	Mujeres	%	Hombres	%	Mujeres	Hombres
Consultores internacionales de la OPS	194	39%	301	61%	36	54%	31	46%	230	41%	332	59%
Consultores nacionales de la OPS					134	30%	317	70%	134	30%	317	70%
<b>Total</b>	194	39%	301	61%	170	33%	348	67%	364	36%	649	64%

9. En el cuadro 3 se suministra información consolidada sobre la distribución por nacionalidad de los funcionarios profesionales de contratación internacional con nombramiento de plazo fijo. En este cuadro no se incluye a los funcionarios profesionales 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 en la representación de las nacionalidades en la Región de las Américas.

**Cuadro 3. Funcionarios profesionales de contratación internacional  
con nombramiento de plazo fijo: distribución por nacionalidad, 2023**

Nacionalidad	Total	Nacionalidad	Total	Nacionalidad	Total
Alemania	1	España	31	Paraguay	2
Antigua y Barbuda	1	Estados Unidos de América	63	Perú	22
Argentina	25	Filipinas	3	Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte	6
Australia	1	Finlandia	1	República Dominicana	2
Austria	1	Francia	11	Rwanda	1
Barbados	3	Grecia	1	Santa Lucía	1
Bélgica	2	Guatemala	12	San Vicente y las Granadinas	4
Belice	4	Guyana	1	Singapur	2
Bolivia (Estado Plurinacional de)	5	Haití	4	Suriname	2
Brasil	53	Honduras	4	Suiza	1
Camerún	1	India	1	Togo	1
Canadá	10	Irlanda	1	Trinidad y Tabago	2
Chile	13	Italia	5	Türkiye	1
Colombia	43	Jamaica	8	Uganda	1

Nacionalidad	Total
Congo (República Democrática de)	1
Costa Rica	11
Côte d'Ivoire	1
Cuba	9
Ecuador	13
El Salvador	10

Nacionalidad	Total
Liberia	1
México	10
Mozambique	1
Nicaragua	8
Países Bajos	2
Panamá	3

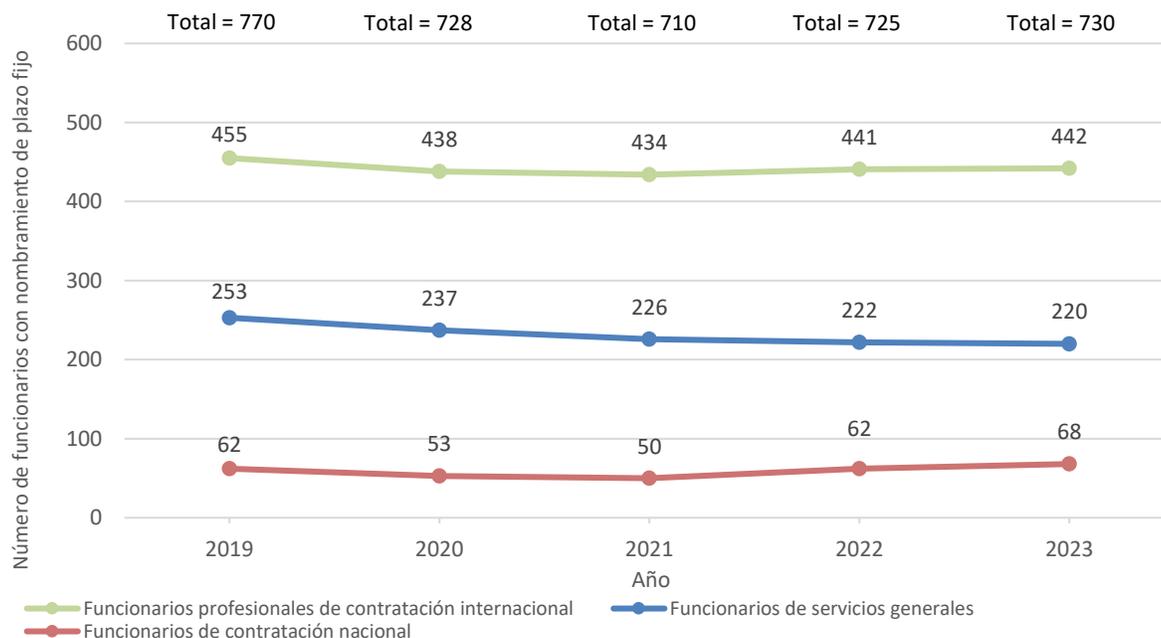
Nacionalidad	Total
Uruguay	6
Uzbekistán	1
Venezuela (República Bolivariana de)	8
<b>Total</b>	<b>442</b>

## Tendencias del personal

10. En la figura 5 se muestran las tendencias con respecto a los funcionarios con nombramiento de plazo fijo en las distintas categorías en el período entre el 2019 y el 2023. El número total de funcionarios en puestos con nombramiento de plazo fijo disminuyó en 5%, al pasar de 770 a 730.

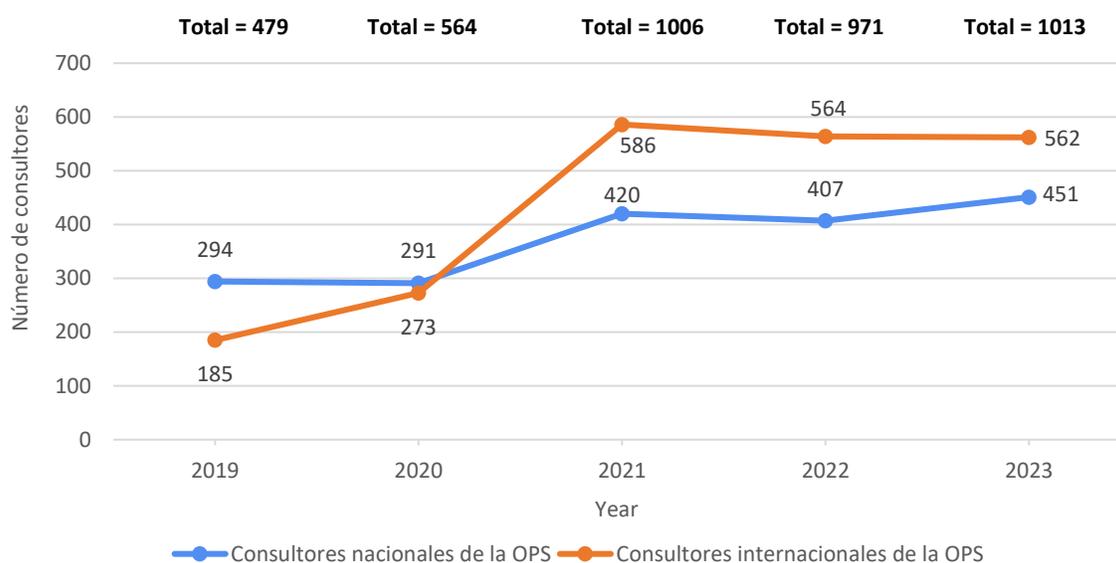
11. Sin embargo, sobre la base de la planificación estratégica institucional de los recursos humanos para el bienio 2024-2025, la Oficina aumentará sus actividades de contratación para cubrir los puestos de plazo fijo críticos que estén vacantes y los puestos nuevos creados como parte de la iniciativa de la OMS sobre la presencia básica previsible en los países. Al ejecutar los planes de recursos humanos aprobados, la Oficina seguirá realizando esfuerzos para asegurar la sostenibilidad económica de los puestos de plazo fijo.

**Figura 5. Funcionarios con nombramiento de plazo fijo, distribución por categoría, 2019–2023**



12. En la figura 6 se puede observar que el número de consultores aumentó 111%, al pasar de 479 en el 2019 a 1013 en el 2023. Esta tendencia demuestra el aumento de la cooperación técnica en ese período de 5 años.

**Figura 6. Consultores nacionales e internacionales de la OPS, 2019-2023**



### Paridad de género

13. Si bien es cierto que, como se observa en el cuadro 1, la Oficina ha logrado la paridad de género en términos generales en la categoría de funcionarios profesionales con nombramiento de plazo fijo, debe seguir haciendo hincapié en las categorías P6 y superiores. En el cuadro 4 se muestran las tendencias en el logro de la paridad entre los años 2019 y 2023. Se lograron avances importantes en las categorías P6, D1 y D2, en las que se registró un aumento del porcentaje de mujeres al pasar de 34% en el 2019 a 38% en el 2023. El porcentaje de mujeres en las categorías P4 y P5 se mantuvo relativamente estable al oscilar entre 47% y 48% en los últimos 5 años. De igual manera, el porcentaje de mujeres que se desempeñan como representantes de la OPS/OMS en los países se mantuvo alrededor del 52%.

**Cuadro 4. Tendencias de la paridad de género, 2019-2023**

Categoría	2019	2020	2021	2022	2023
Mujeres en las categorías P6, D1 y D2	34%	32%	31%	32%	38%
Mujeres en las categorías P4 y P5	48%	47%	48%	47%	47%
Mujeres que son representantes	52%	50%	52%	54%	52%