

comité ejecutivo del  
consejo directivo

**ORGANIZACION  
PANAMERICANA  
DE LA SALUD**



Grupo de trabajo del  
comité regional

**ORGANIZACION  
MUNDIAL  
DE LA SALUD**

122.<sup>a</sup> Sesión  
Washington, D.C.  
Junio de 1998

*Tema 6.2 del programa provisional*

CE122/22 (Esp.)  
30 abril 1998  
ORIGINAL: INGLÉS

## **INTERVENCIÓN DEL REPRESENTANTE DE LA ASOCIACIÓN DE PERSONAL DE LA OPS/OMS**

Esta intervención del representante de la Asociación de Personal en la 122.<sup>a</sup> sesión del Comité Ejecutivo es posible gracias a una decisión tomada por el Comité Ejecutivo en su 80.<sup>a</sup> sesión en 1978. La finalidad de esta intervención es transmitir a los Miembros del Comité Ejecutivo la opinión de la Asociación de Personal sobre asuntos que están en relación con los funcionarios y la Organización.

Los temas incluidos en este documento se trataron durante la XVII Reunión del Consejo de la Asociación de Personal, que tuvo lugar en Guatemala del 10 al 13 de noviembre de 1997. Estos asuntos se refieren a la creación del puesto de mediador (ombudsman); a los diferentes tipos de contratos; al desarrollo profesional del personal; al sistema de evaluación del desempeño; al rechazo del personal a los esfuerzos de la CAPI para manipular la metodología del estudio de la escala de sueldos para el personal de Servicios Generales; a las inquietudes sobre la no aplicación del principio Noblemaire a la remuneración del personal profesional; a la seguridad del personal; a la reforma de las Naciones Unidas; al acoso en el lugar de trabajo, y a las separaciones por mutuo acuerdo.

La Asociación de Personal desea solicitar al Comité Ejecutivo que formule sus comentarios sobre los temas planteados, y brinde su apoyo a las soluciones que representan los mejores intereses del personal y, por consiguiente, de la Organización.

## CONTENIDO

	<b>Página</b>
<i>RESUMEN EJECUTIVO</i>	<b>3</b>
<i>1. Introducción</i>	<b>5</b>
<i>2. Creación del puesto de mediador (ombudsman)</i>	<b>6</b>
<i>3. Diferentes tipos de contratos</i>	<b>6</b>
<i>4. Desarrollo profesional del personal</i>	<b>7</b>
<i>5. Sistema de Evaluación del Desempeño</i>	<b>7</b>
<i>6. Rechazo del personal a los esfuerzos de la CAPI para manipular la metodología del estudio de sueldos para el personal de Servicios Generales</i>	<b>7</b>
<i>7. Inquietudes sobre la no aplicación del principio Noblemaire a la remuneración del personal profesional</i>	<b>8</b>
<i>8. Seguridad del personal</i>	<b>8</b>
<i>9. Reforma de las Naciones Unidas</i>	<b>9</b>
<i>10. Acoso en el lugar de trabajo</i>	<b>9</b>
<i>11. Separaciones por mutuo acuerdo</i>	<b>9</b>
<i>12. Conclusión</i>	<b>11</b>
<i>ANEXO: PROPUESTA PARA UN PUESTO DE MEDIADOR (OMBUDSMAN)</i>	<b>1</b>

## RESUMEN EJECUTIVO

Esta intervención refleja las inquietudes del personal de la Organización Panamericana de la Salud expresadas por conducto de los cuerpos apropiados de la Asociación de Personal. La Asociación de Personal todavía está luchando por la creación del puesto de mediador (ombudsman), para resolver los conflictos que surgen a nivel de funcionarios individuales. La práctica de la Organización de depender de diferentes tipos de mecanismos de contratos fuera del sistema de las Naciones Unidas tiene que estar sujeta a un conjunto concreto de normas y reglamentos. Los miembros de la Asociación de Personal han expresado en numerosas ocasiones su interés por que se aplique un esquema de desarrollo profesional para fomentar el crecimiento del personal que esté acorde con los cambios tecnológicos. En conformidad con la postura presentada ante varios niveles del Sistema de las Naciones Unidas por la Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales (FICSA), la Asociación de Personal cree que un nuevo sistema de evaluación (el propuesto SPED) debería ser una herramienta para fomentar el desarrollo profesional al hacer más flexible el sistema de clasificación.

En cuanto a los mecanismos de compensación, la Asociación de Personal transmite respetuosamente la inquietud del personal ante los esfuerzos realizados por la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) para manipular la metodología del estudio de los sueldos para el personal de Servicios Generales. Se están recibiendo solicitudes concretas de los funcionarios que expresan su firme rechazo a que se intensifique el deterioro de sus ingresos. La Asociación de Personal también está preocupada por la no aplicación del Principio Noblemaire, ya que el personal profesional no es remunerado sobre la base de la administración pública nacional mejor remunerada.

La seguridad del personal es una inquietud constante en nuestra Región, ya que las medidas de seguridad a menudo no cubren a todas las categorías de funcionarios. Todavía queda algo de trabajo por hacer para formular un plan integral que considere a todos los funcionarios en una zona afectada. En este sentido, la Asociación de Personal también envió una comunicación a la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) para apoyar firmemente sus esfuerzos por llamar la atención acerca de funcionarios desaparecidos o secuestrados, y para solicitar de los Estados Miembros que ejerzan presión a nivel internacional sobre quienquiera que infrinja los derechos del personal de las Naciones Unidas en cualquier lugar del mundo.

El proceso de reforma de las Naciones Unidas es de interés para todos los funcionarios, y estos reiteran su deseo de participar en todas las etapas de su ejecución. La Asociación de Personal también solicita la formulación de normas para los casos de acoso en el lugar de trabajo, con miras a que nadie se sienta con derecho de ejercer presiones indebidas sobre los funcionarios subordinados. Las separaciones involuntarias o por mutuo acuerdo implican un proceso que suele resultar costoso para los funcionarios, tanto en términos emocionales como financieros. Esto es un proceso que también ha sido fuente de conflicto en el pasado y la experiencia demuestra que nadie se ha beneficiado del mismo. La Asociación de Personal cree que la negociación es la mejor manera de resolver estos casos, teniendo en cuenta tanto los intereses de los funcionarios como los de la Organización. Además, deben establecerse procedimientos concretos para tratar los casos de rescisión del nombramiento de algún funcionario.

## **1. Introducción**

La intervención de la Asociación de Personal de la OPS/OMS ante la 122.<sup>a</sup> Reunión del Comité Ejecutivo es posible gracias a una decisión tomada por el Comité Ejecutivo en su 80.<sup>a</sup> sesión en 1978.

La finalidad de esta intervención es transmitir al Comité Ejecutivo la opinión de la Asociación de Personal, obtenida por medio de consultas constantes con los miembros de las organizaciones locales y el diálogo continuo entre los miembros del Comité Ejecutivo de la Asociación de Personal, que aborda asuntos que son motivo de preocupación constante para el personal de la Organización. Los temas incluidos en este documento se trataron durante la XVII Reunión del Consejo de la Asociación de Personal que tuvo lugar en Guatemala del 10 al 13 de noviembre de 1997, y fueron objeto de otros debates en el 51 Consejo de la FICSA<sup>11</sup> (Ginebra, 16 al 30 de enero de 1998) y en la Reunión de las Asociaciones de Personal de la OMS (Ginebra, 2 de febrero; Lyon, 3 al 5 de febrero de 1998).

Los temas abarcados en este documento se refieren a la creación de un puesto de mediador (ombudsman), a los diferentes tipos de contratos; al desarrollo profesional del personal; al sistema de evaluación del desempeño; al rechazo del personal a los esfuerzos de la CAPI<sup>22</sup> para manipular la metodología del estudio de sueldos para el personal de Servicios Generales; a las inquietudes por la no aplicación del principio Noblemaire a la remuneración del personal profesional; a la seguridad del personal; a la reforma de las Naciones Unidas; al acoso en el lugar de trabajo, y a las separaciones del servicio por mutuo acuerdo.

Nos encontramos en un mundo cambiante, donde las tendencias de globalización hacen que la administración pública internacional sea más esencial que nunca. Se presta mayor atención al aspecto humano de los acontecimientos económicos y financieros, y una Organización como la nuestra, dotada con los mejores recursos humanos, sin duda contribuirá a forjar una situación mejor para la salud de las personas en el Continente americano. Pero estos recursos humanos —el recurso más valioso en una Organización como la nuestra— deben estar protegidos contra las circunstancias que podrían resultar perjudiciales para los individuos. Las amenazas que pesan actualmente sobre los elementos de expatriación de las prestaciones para el personal, sin duda no tienen en cuenta que el desplazamiento de las personas sea cual sea la administración pública se compensa normalmente, hasta en las Fuerzas Armadas.

La Asociación de Personal solicita al Comité Ejecutivo que apoye las ideas y los conceptos enunciados al otorgar a la Oficina Sanitaria Panamericana el mandato necesario para presentar a los cuerpos de las Naciones Unidas encargados de los asuntos administrativos y de personal (CAPI, CCCA,<sup>33</sup> CCAR,<sup>44</sup> el Quinto de la Asamblea General de las Naciones Unidas y en último término a la AG<sup>55</sup> misma) una postura firme destinada a preservar los valiosos recursos humanos en los que ha invertido tanto y en los que tiene tanta esperanza.

## **2. Creación del puesto de mediador (ombudsman)**

La Asociación de Personal sigue pidiendo a la Administración que cree un puesto de mediador (ombudsman) en la OPS. Cuando surgen conflictos, el único recurso del personal es la Asociación de Personal, que a menudo no tiene acceso a todos los documentos pertinentes. La ausencia de información vital y de pruebas adecuadas puede representar un grave impedimento cuando se trata de defender los derechos de los funcionarios. Creemos que la creación del puesto

de mediador (ombudsman) en la OPS facilitaría la mediación y la resolución de conflictos antes de que se conviertan en problemas. Estamos adjuntando una propuesta que se le presentó al Comité Consultivo Mixto de la OPS relativa a la creación de un puesto de mediador (ombudsman) (ver anexo).

### **3. Diferentes tipos de contratos**

Hay una inquietud generalizada entre los funcionarios sobre los diferentes tipos de mecanismos de contratación que utiliza actualmente la OPS/OMS con el acuerdo evidente de los Estados Miembros. Parece existir una falta de claridad sobre si la contratación se hace observando los procedimientos establecidos para ello, aplicando la clasificación de puestos y las escalas de sueldos establecidas, y si las personas contratadas están obligadas a adherirse a un conjunto concreto de normas y reglamentos. Últimamente, la cuestión de las limitaciones presupuestarias parece haber eclipsado la importancia de respetar los procedimientos de contratación establecidos.

El Director ha dicho reiteradamente que la cooperación técnica no puede prestarse solamente con funcionarios internacionales. A lo largo de los años, el personal ha solicitado que se regularicen los contratos y se redacte un manual con normas y procedimientos establecidos, como parte del esfuerzo para incrementar la uniformidad del proceso de contratación.

### **4. Desarrollo profesional del personal**

La ausencia de un sistema de desarrollo profesional para los funcionarios que han adquirido destrezas y experiencia pertinentes gracias al desempeño continuo de ciertas labores sigue siendo una preocupación importante del personal de la OPS/OMS. A pesar de las respuestas negativas de la Administración sobre este tema, creemos firmemente que un sistema de desarrollo profesional podría estimular la productividad y mejoraría la calidad del trabajo tanto en ámbitos técnicos como administrativos. Cuando la reestructuración de una organización se convierte en una necesidad, un método más práctico sería preparar a los recursos internos con nuevas destrezas en lugar de buscar candidatos externos. De esta forma, podrían cubrirse las necesidades de personal especializado que tenga la Organización sin riesgo de deteriorar la moral del personal.

### **5. Sistema de Evaluación del Desempeño**

Se está prestando atención especial al nuevo proyecto de Sistema de Planificación y Evaluación del Desempeño (SPED) que se introdujo recientemente en tres sitios piloto. Es motivo de preocupación para nosotros que este sistema se fundamente en los “programas de trabajo” que se acuerdan entre el supervisor y el empleado y no en las descripciones generales de los puestos. Las repercusiones de este enfoque sobre la clasificación de puestos —como la que ocurre, por ejemplo, cuando los programas de trabajo son diferentes de las descripciones de puestos— podría ser equivalente a ocupar un cargo que no está clasificado correctamente. Nos preocupa en especial la necesidad de contar con factores de clasificación por puntos en los puestos de Servicios Generales que podrían transformarse en un sistema de puntos relacionado con el mercado de trabajo, lo que facilitaría la recopilación y el cálculo de datos fiables del mercado para efectuar estudios de los sueldos. Además, una parte inherente a cada nuevo sistema

de evaluación debe ser su propia evaluación en alguna etapa posterior.

## **6. Rechazo del personal a los esfuerzos de la CAPI para manipular la metodología del estudio de sueldos para el personal de Servicios Generales**

La XVII Reunión del Consejo de la Asociación de Personal en Guatemala expresó su firme rechazo a los intentos de la CAPI por reducir los sueldos de Servicios Generales al manipular la metodología del estudio de los sueldos. El Consejo aprobó una resolución mediante la cual compromete a la Asociación de Personal a luchar para impedir que se lleven a la práctica cambios que perjudican los derechos del personal. Puesto que estos cambios ya están vigentes, a pesar de las numerosas y enérgicas protestas presentadas por conducto de cuerpos representativos como la FICSA, nos oponemos firmemente a cualquier otra medida que vaya en detrimento de los beneficios del personal de Servicios Generales. De gran importancia es la relación entre la remuneración pensionable y la inversión de ingresos, y la erosión que genera la devaluación monetaria en las pensiones de Servicios Generales. La Asociación de Personal seguirá luchando y utilizando todos los medios a su alcance para oponerse a la metodología del nuevo estudio de los sueldos. Esta nueva metodología infringe el principio Flemming, que estipula que la competitividad debe ser el criterio fundamental al seleccionar los comparadores en los estudios de sueldo.

## **7. Inquietudes sobre la no aplicación del principio Noblemaire a la remuneración del personal profesional**

De igual manera, el personal está sumamente preocupado por la no aplicación del principio Noblemaire que rige la compensación del personal profesional. El principio Noblemaire estipula que los sueldos del personal profesional se basarán en los de la administración pública nacional mejor remunerada. Esto no está ocurriendo. Una de las metas del personal es que el Sistema de las Naciones Unidas reconozca que los sueldos profesionales no se basan en la administración pública nacional mejor remunerada. Los sueldos profesionales han venido deteriorándose durante 20 años y hay varias organizaciones del Sistema de las Naciones Unidas que han experimentado problemas de contratación de personal por ofrecer sueldos no competitivos, según se indica en el Informe Anual de la CAPI. La contratación suele ser particularmente difícil en el grupo de edad de 30 a 45 años. Esto podría tener repercusiones negativas sobre el sistema de pensiones, ya que se observan los efectos que sobre él tiene una fuerza laboral que está envejeciendo; y el aumento del personal mayor de 45 años de edad agravaría la situación.

## **8. Seguridad del personal**

Una fuente continua de preocupación en la Asociación de Personal es la disparidad entre el nivel de la protección que se da a los miembros del personal de contratación local en épocas de disturbios públicos y desastres nacionales, y el que se da al personal de contratación internacional. El Manual de Seguridad en el Campo, de las Naciones Unidas, dedica apenas una página y media de un documento de 77 páginas a la asistencia del personal contratado localmente. Entre otras cosas, la Asociación de Personal desea que las oportunidades de evacuación sean iguales para todos los miembros del personal de las Naciones Unidas. La práctica actual que olvida a los funcionarios locales ha resultado en algunas ocasiones en pérdida

de la vida de funcionarios que durante años han servido fielmente a la Organización. La propuesta para ampliar la protección a todos los funcionarios en caso de emergencia tiene que contar con el apoyo de los Cuerpos Directivos de la Organización, solicitando concretamente que se informe a la Asamblea General de las Naciones Unidas de la grave inquietud de la OPS/OMS en ese sentido.

## **9. Reforma de las Naciones Unidas**

La Asociación de Personal está al tanto de las diversas actividades que lleva a cabo la Organización de las Naciones Unidas dentro de su proceso de reforma y de sus propuestas para consolidar sus operaciones. Si bien reconocemos la necesidad de hacer que las operaciones sean más eficaces y apropiadas para un mundo en constante proceso de cambio, nos comprometemos a mantenernos especialmente atentos a cualquier clase de repercusión negativa que pudiera tener la reforma sobre la situación de trabajo de los miembros del personal. Exhortamos a la Administración a que incluya a funcionarios, y especialmente a representantes del personal, en cada etapa del proceso de reforma de las Naciones Unidas.

## **10. Acoso en el lugar de trabajo**

Otro motivo de preocupación para los miembros del personal es que hay casos de acoso en el lugar de trabajo que deben abordarse con firmeza. Es importante que la Asociación de Personal coopere con la Administración en la formulación de normas aplicables a tales casos. Estas normas deben estipular claramente y paso a paso, la manera en que se abordarán estos problemas durante el proceso de resarcimiento. No hay ningún elemento inherente en la cultura de la Organización que permita que alguien se sienta con tanta autoridad que le lleve a pensar que tiene el derecho de ejercer presiones indebidas sobre los funcionarios. Con miras a poner fin a estas prácticas abusivas es necesario que la Organización dé a conocer su postura oficial en este sentido.

## **11. Separaciones por mutuo acuerdo**

Por último, cabe mencionar el asunto de las separaciones por mutuo acuerdo. En 1996, en la Región de Américas, se puso en práctica un plan —sin la participación de la Asociación de Personal— y posteriormente se interrumpió. Nos gustaría contar con un plan integral, creado de conformidad con las indicaciones dadas por la FICSA en su 49<sup>a</sup> Reunión del Consejo (disponemos de esta documentación para consulta). Pensamos que se trata de una herramienta excelente de reestructuración que también podría beneficiar a la Organización, ya que podrían lograrse ahorros mediante la jubilación anticipada de funcionarios con largos años de servicio.

Pero también es necesario proteger las necesidades y los intereses de los funcionarios, por lo que estamos a favor de negociaciones separadas, caso por caso, dando asesoramiento a los funcionarios acerca de su situación individual y con miras a satisfacer sus necesidades en lo posible. Nos gustaría poder contar con una política que contenga normas concretas para evitar cualquier presión posible para que el funcionario se separe de su cargo sin recibir todos los beneficios que le corresponden por cese en el servicio.

## **12. Conclusión**

La Asociación de Personal solicita al Comité Ejecutivo que formule sus comentarios sobre los temas que le ha planteado, a saber: crear el puesto de mediador (ombudsman) en la OPS; regularizar los tipos de contratos y elaborar un manual de normas y procedimientos para esa finalidad; establecer un sistema de desarrollo profesional; conciliar el sistema de evaluación del desempeño (SPED) con las descripciones de puestos; rechazar los intentos de la CAPI de reducir los sueldos de Servicios Generales al manipular las metodologías para los estudios de sueldos; aplicar el principio Noblemaire que rige la compensación del personal profesional; extender la protección a los funcionarios tanto locales como internacionales, en casos de disturbios públicos y desastres nacionales; incluir a la Asociación de Personal en cada etapa del proceso de reforma de las Naciones Unidas; adoptar una posición firme ante el acoso en el lugar de trabajo; y redactar una política que regularice las separaciones por mutuo acuerdo.



## **ANEXO: PROPUESTA PARA UN PUESTO DE MEDIADOR (OMBUDSMAN)**

### **I. Introducción**

La oficina de un mediador (ombudsman) es un instrumento más para resolver las controversias dentro de una organización. No reemplaza sino que complementa el resto de los instrumentos ya conocidos como las políticas de puertas abiertas, buzones de sugerencias, los retiros, etc. y, desde luego, el litigio. En particular, parte de su razón de ser es reducir la necesidad de acudir a los litigios que son tanto costosos como lentos para todas las partes y no necesariamente satisfactorios ni siquiera para quienes ganan el litigio. A continuación se exponen las características de la oficina de cualquier mediador (ombudsman) y se examinan algunas de las modalidades que se han utilizado para llevar a la práctica el concepto de un mediador (ombudsman).

### **II. Características de la oficina de un mediador (ombudsman)**

Hay tres características universales de la oficina de un mediador (ombudsman): 1) independencia e imparcialidad, 2) autoridad para investigar y 3) autoridad para recomendar. A continuación se explican estas características.

#### Independencia e imparcialidad

La imparcialidad exige que la independencia sea real y observable a simple vista.

La existencia de un mediador (ombudsman) es independiente y está separada de las partes de la organización en la cual cumple sus funciones. En el gobierno, por ejemplo, un mediador (ombudsman) rinde cuentas normalmente a los cuerpos legislativos acerca de los resultados obtenidos en la rama ejecutiva. Dentro de los departamentos gubernamentales o las organizaciones independientes, un mediador (ombudsman) informa normalmente a una autoridad superior como por ejemplo un director o una junta directiva acerca de los resultados que se obtienen por debajo de ese nivel.

Un mediador (ombudsman) es también independiente en el desempeño de sus funciones. En otras palabras, se le da al mediador (ombudsman) cierta autoridad para actuar y dentro de ese ámbito de autoridad no necesita el permiso de nadie para actuar. El mediador (ombudsman) es un agente libre dentro de ese alcance de autoridad.

Un mediador (ombudsman) necesita contar con una base legal para desempeñar su trabajo, es decir sus atribuciones deben establecerse oficialmente, debe tener la seguridad de que no se le destituirá arbitrariamente y gozará de protección legal con respecto a cualquier informe que pudiera emitir.

### Autoridad para investigar

Dentro de una jurisdicción dada, un mediador (ombudsman) puede investigar cualquier situación que se lleve a su atención por una queja o por su propia iniciativa. La única excepción a este principio ocurre cuando la autoridad a la cual rinde cuentas el mediador (ombudsman) le pide que no investigue un caso dado.

Un mediador (ombudsman) puede dirigirse a personas que sean pertinentes para su investigación y puede solicitar documentos para la misma; deberá ser muy cuidadoso en mantener el carácter confidencial de la información recabada y, en especial, el carácter confidencial de la investigación misma.

El procedimiento para realizar una investigación será el que el mediador (ombudsman) considere apropiado.

Sin embargo, las decisiones administrativas objeto de una investigación no se retrasan. Se llevan a cabo tal cual como si no hubiera una investigación en curso. Además, otros plazos no sufren cambios, como por ejemplo, los relacionados con el proceso formal de apelaciones.

### Autoridad para recomendar

Un mediador (ombudsman) está facultado para que formule recomendaciones tanto a individuos que participan en una controversia como a la autoridad superior dentro de la organización acerca de asuntos más amplios. Sus resultados y recomendaciones no generan una obligación.

Las partes litigantes tienen derecho a conocer las recomendaciones hechas por un mediador (ombudsman) sobre su caso, así como la respuesta oficial a esas recomendaciones.

En los casos en que no se sigan las recomendaciones, el mediador (ombudsman) podrá a su discreción informar a la autoridad a la que rinde cuentas normalmente.

No podrá incluirse ninguna afirmación negativa sobre una persona o grupo en un informe o en las recomendaciones de un mediador, sin antes haberle dado la oportunidad a la persona o grupo objeto de la crítica a que responda al asunto.

### **III. Modalidades para establecer las funciones del mediador (ombudsman)**

Básicamente son tres las modalidades para desempeñar las funciones de mediador (ombudsman): 1) crear un cargo permanente de mediador (ombudsman) dentro de una organización, 2) dar apoyo a un funcionario para que desempeñe esta función por un lapso dado y luego la persona retorna a desempeñar sus responsabilidades anteriores y 3) contratar a alguien fuera la organización para desempeñar la función.

Estas tres modalidades se tratan a continuación:

Crear un cargo permanente

Esta modalidad tiende a ocurrir solo en el gobierno y en otras instituciones muy grandes.

Dar apoyo a un funcionario para que desempeñe esta función

Este es el método que se observa con mayor frecuencia en las organizaciones internacionales. Por ejemplo, en el UNICEF cada lugar de destino selecciona a un mediador (ombudsman) por cada 50 funcionarios, hasta un máximo de 5 mediadores en una oficina dada. En una oficina de menos de 15 personas, los funcionarios tienen una alternativa entre el uso de un mediador (ombudsman) de otra oficina o la selección de uno de su propia oficina.

Su mandato dura 2 años. El mediador se nombra ya sea por consenso o por elección. Los mediadores poseen las características descritas en la sección II. Si es elegido, las responsabilidades del mediador (ombudsman) se convierten en parte de sus responsabilidades oficiales pero estas no son evaluadas por su supervisor. Una vez que se elige un mediador (ombudsman) para un problema dado, ningún otro mediador (ombudsman) podrá llevarse a ese mismo caso.

En la Sede de la OMS, se elige a un mediador (ombudsman) entre los miembros del personal por un período de dos años que puede extenderse un año más por mutuo acuerdo entre el mediador (ombudsman), el Director General y la Asociación de Personal. El mediador (ombudsman) actual, Ted Webster, divide su tiempo por igual entre sus responsabilidades habituales y la de mediador (ombudsman). El mediador (ombudsman) de la OMS también posee las características descritas en la sección II.

Contratar a una persona de fuera de la organización

Esta modalidad también se observa en las organizaciones internacionales. El FMI, por ejemplo, contrata a una persona externa para un período quinquenal que no es renovable. Se da a la persona una oficina y apoyo administrativo dentro de la organización y está obligado a estar en los locales durante ciertas horas de la semana. Este mediador (ombudsman) también posee las características enunciadas en la sección II de este documento.

#### **IV. Conclusión**

La modalidad que se escoja no es clave para el funcionamiento de un mediador (ombudsman). Se trata principalmente de una cuestión práctica. Lo que importa es que el mediador disponga de las tres características descritas, es decir de independencia, de autoridad para investigar y de autoridad para recomendar. Toda propuesta que carezca de estas características es una propuesta para algo diferente de un mediador (ombudsman).

La Asociación de Personal sigue sosteniendo que un mediador (ombudsman) resolvería muchos problemas que son objeto de apelación o que son pasados por alto porque el proceso de apelación no es apropiado para su resolución, como por ejemplo, los enfrentamientos debidos a la personalidad. Puesto que existe un método a muy bajo costo o sin costo alguno (dar apoyo a un funcionario) para llevar a la práctica esta idea que no solo es posible sino usual, no hay ninguna razón válida para no utilizar esta herramienta que ha demostrado ser tan eficaz en todo el mundo en una amplia gama de organizaciones.

---

1 Federación de Asociaciones de Funcionarios Internacionales

2 Comisión de Administración Pública Internacional

3 Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas

4 Comisión Consultiva en Asuntos de Reajustes por Lugar de Destino

5 Asamblea General de las Naciones Unidas