



ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD  
ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD



# 146.<sup>a</sup> SESIÓN DEL COMITÉ EJECUTIVO

Washington, D.C., EUA, del 21 al 25 de junio del 2010

---

*Punto 6.2 del orden del día provisional*

CE146/30 (Esp.)  
1 de mayo del 2010  
ORIGINAL: INGLÉS

## **REFORMA DEL SISTEMA DE CONTRATACIÓN EN LA OPS**

### **Aplicación de las reformas del sistema de contratación de las Naciones Unidas en la OPS Informe de progreso**

#### **Antecedentes y situación actual**

1. En su 140.<sup>a</sup> sesión, el Comité Ejecutivo de la Organización Panamericana de la Salud (OPS) aprobó las modificaciones del Reglamento del Personal necesarias para poner en práctica un nuevo marco contractual en la Organización. El marco propuesto comprende tres tipos de contrato: de plazo fijo, continuo y temporal. En ese momento, sin embargo, el Comité Ejecutivo condicionó la aplicación de los nuevos arreglos contractuales de la OPS a la aprobación por parte de la Asamblea General de las Naciones Unidas de un marco similar para el régimen común de las Naciones Unidas.
2. El 23 de diciembre del 2008, la Asamblea General aprobó los nuevos arreglos contractuales para el régimen común de las Naciones Unidas. El marco consta de los mismos tres tipos de contrato propuestos por la OPS. La Asamblea General acordó que el nuevo marco entraría en vigor el 1 de julio del 2009, mientras que la aplicación de los contratos continuos no empezaría antes del 1 de enero del 2010 (en espera de que la Asamblea General examinara la información complementaria que le suministraría la Secretaría de las Naciones Unidas).
3. El Comité Ejecutivo de la OPS en su 144.<sup>a</sup> sesión acordó, de conformidad con la decisión tomada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 23 de diciembre del 2008, que la Organización podía proceder con el nombramiento de funcionarios con contratos temporales por un período de hasta dos años cuando fuera necesario. El Comité Ejecutivo también aprobó cambios del Reglamento del Personal que le permitieron a la OPS uniformar las prestaciones para esta categoría de personal con las del régimen

común de las Naciones Unidas. Estas modificaciones fueron ejecutadas plenamente por la OPS a partir del 1 de julio del 2009. Con respecto a la aplicación de los contratos continuos en la OPS, esta se hará una vez que esté en marcha su aplicación en el régimen común de las Naciones Unidas.

4. En el sexagésimo cuarto período de sesiones de la Asamblea General, la Secretaría de las Naciones Unidas presentó un informe (A/64/267) en el que se abordaba la forma en que se aplicarían los contratos continuos en el régimen común de las Naciones Unidas. Durante las deliberaciones de los miembros de la Quinta Comisión de la Asamblea General, los Estados Miembros expresaron el deseo de examinar los criterios de ejecución en el contexto más amplio de la planificación de la fuerza laboral. El alcance del debate iba más allá del contenido del informe actual y difería en cierto grado del método propuesto inicialmente por la Secretaría. En consecuencia, no se logró consenso en cuanto a la ejecución de los contratos continuos.

5. Como resultado, la Secretaría de las Naciones Unidas retiró el informe A/64/267. La Secretaría de las Naciones Unidas revisará su método para la aplicación de los contratos continuos en colaboración con representantes del personal para abordar los temas planteados por la Quinta Comisión.

6. En el 2010, se celebrará una reunión del personal y la gerencia de las Naciones Unidas acerca de los contratos continuos con el fin de elaborar el modelo para esos contratos.

7. La Secretaría de las Naciones Unidas presentará un nuevo informe sobre la aplicación de los contratos continuos para su examen durante el sexagésimo quinto período de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas.

8. En consideración de lo anterior, en este momento la Oficina Sanitaria Panamericana no propone seguir adelante con la aplicación de los contratos continuos, sino presentar más adelante una propuesta al Comité Ejecutivo, una vez que la Asamblea General apruebe las nuevas normas y procedimientos pertinentes para aplicar los contratos continuos en el régimen común de las Naciones Unidas.

9. Los detalles relativos a la experiencia de la Organización con los aspectos de la reforma que se han llevado a la práctica hasta ahora figuran en el anexo A.

#### **Intervención del Comité Ejecutivo**

10. Se invita al Comité Ejecutivo a que tome nota de este informe.

Anexos

## **REFORMA DEL SISTEMA DE CONTRATACIÓN EN LA OPS AL 1 DE ABRIL DEL 2010**

1. En el 2007, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) propuso simplificar sus arreglos contractuales utilizando solamente tres tipos de nombramientos para todos sus funcionarios: de plazo fijo, continuo y temporal. Además, la Organización optó por unificar todos los contratos de personas que no forman parte del cuadro orgánico bajo la categoría de “contratos de consultoría”. Como la aplicación de los contratos continuos todavía no se ha aprobado dentro del régimen común de las Naciones Unidas, la Organización está utilizando contratos de plazo fijo, temporales y de consultoría.<sup>1</sup>
2. Hasta el 1 de abril del 2010, en la Organización había 938 personas con nombramientos de funcionario y aproximadamente 255 personas con contratos de consultoría. En los párrafos siguientes se presentan detalles acerca de la experiencia de la Organización con la reforma de la contratación, hasta la fecha.

### **Nombramientos de plazo fijo**

3. Este tipo de nombramiento se utiliza para contratar al personal que desempeñará las principales funciones técnicas y operativas. Con la aplicación de los contratos continuos, ocurrirán varios cambios que repercutirán en este mecanismo de nombramiento. Sin embargo, en este momento los nombramientos de plazo fijo se siguen haciendo por períodos preestablecidos (que suelen ser de dos años) y después de ese período el nombramiento expira automáticamente. Para la renovación de cada contrato hace falta la intervención de los supervisores del funcionario y del Área de Gestión de Recursos Humanos. El personal nombrado con contratos de plazo fijo está sujeto a un período de prueba y a evaluaciones anuales del desempeño.

### **Nombramientos temporales**

4. De conformidad con la reforma del sistema de contratación en la Organización, un nombramiento temporal sigue siendo un nombramiento de duración limitada. La duración máxima de este nombramiento es un período continuo de dos años, después de los cuales se exige una interrupción en el servicio de más de 30 días. Antes de esta

---

<sup>1</sup> Aunque en el Reglamento del Personal de la Organización que se encuentra vigente se consideran los nombramientos de servicio, esta modalidad nunca se ha puesto en práctica. El nombramiento de servicio reemplazó al antiguo nombramiento de “funcionarios de carrera” que fue discontinuado en 1994. Sin embargo, actualmente hay 50 funcionarios que recibieron ese nombramiento antes de la discontinuación de esta categoría y que siguen trabajando en la Organización de acuerdo a esa categoría. (Este tipo de nombramiento es esencialmente igual al nombramiento “continuo” que se considera en la propuesta de reforma contractual).

reforma, estos nombramientos tenían una duración máxima de 11 meses consecutivos, después de los cuales se requería una interrupción de más de 30 días. Los nombramientos temporales se utilizan en caso de que la actividad que se va a llevar a cabo tenga una duración limitada (un máximo de 24 meses) o financiamiento limitado. Si se llegara a necesitar el desempeño de una función temporal más allá de los dos años, el gerente deberá solicitar —con la antelación suficiente— que se cree un puesto de más largo plazo (por ejemplo, un puesto de plazo fijo o un puesto de duración limitada) o que se hagan otros arreglos (por ejemplo, la adscripción de una persona idónea proveniente de otro organismo). Los funcionarios que actualmente son titulares de un nombramiento temporal no están sujetos a un período de prueba; sin embargo, la Organización tiene la prerrogativa de rescindir tales contratos por rendimiento deficiente.

5. Se seguirán utilizando los nombramientos temporales de 60 días o menos para satisfacer las necesidades de los servicios de conferencias y otros servicios de corto plazo.

6. La reforma de los nombramientos temporales exigió que se hicieran algunos cambios a la base de datos del Sistema de Administración de Personal (PAS). Estos cambios fueron necesarios para adaptar el seguimiento por separado del máximo de 24 meses para el funcionario temporero individual y la propia función temporal.

7. Se hicieron otros cambios a la base de datos para permitir el pago de la prestación por condiciones de vida difíciles a funcionarios temporeros en algunos lugares de destino. Esta prestación se extendió a los funcionarios temporeros en julio del 2009, para cumplir con lo estipulado en el régimen común de las Naciones Unidas. Desde su puesta en práctica, hay cuatro funcionarios temporeros que reciben prestación por condiciones de vida difíciles. Las repercusiones financieras de este aspecto de la reforma del sistema de contratación fueron mínimas, tal como se había previsto cuando se propusieron estos cambios.

8. En general, los cambios en los nombramientos temporales han permitido que los gerentes tengan mayor flexibilidad para planificar sus necesidades de recursos humanos. Los cambios también le han permitido al Área de Gestión de Recursos Humanos trabajar de manera más sistemática con los gerentes para determinar sus necesidades de recursos humanos a más largo plazo.

**Nombramientos de personas que no forman parte del cuadro orgánico:  
“consultores”**

9. Como ya se ha mencionado, la reforma contractual en la Organización dará lugar a sólo tres tipos de nombramientos, a saber: de plazo fijo, continuo y temporal una vez que sus propuestas de reforma se estén aplicando plenamente. Todos los otros tipos de

nombramiento corresponden a personas que no forman parte del cuadro orgánico, designadas como consultores. El 1 de enero del 2009, una nueva política estableció el nuevo contrato de consultoría de la OPS como un contrato que no forma parte del cuadro orgánico. El contrato de consultoría de la OPS reemplazó al contrato anterior de consultor de corto plazo (STC), que era un contrato de personal de las Naciones Unidas. Los consultores de la OPS hacen un trabajo de duración limitada, de naturaleza técnica, y que tiene por objeto complementar la pericia de la Organización. De conformidad con el contrato de consultoría de la OPS, las personas pueden ser contratadas hasta por dos años para prestar servicios de consultoría que apoyen proyectos locales, subregionales o regionales.

10. Con la introducción del contrato de consultoría de la OPS, la Organización ahora puede empezar a consolidar los diversos contratos que no pertenecen al cuadro orgánico como los profesionales de contratación nacional (NAP)\*, acuerdos de servicios especiales (SSA)\*, y personas contratadas bajo la modalidad de acuerdos de servicios contractuales (CSA)\*, bajo un único mecanismo de contratación.

---

\* Por sus siglas en inglés.



ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD  
*Oficina Sanitaria Panamericana, la Oficina Regional del*  
ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD

CE146/30 (Esp.)  
Anexo B

**PLANTILLA ANALÍTICA PARA VINCULAR LOS PUNTOS DEL ORDEN DEL DÍA  
CON LOS MANDATOS INSTITUCIONALES**

**1. Punto del orden del día:** 6.2 Reforma del sistema de contratación en la OPS

**2. Unidad a cargo:** Gestión de Recursos Humanos/Políticas de Recursos Humanos, Contratación y Clasificación

**3. Funcionario a cargo:** Nancy Machado

**4. Lista de centros colaboradores e instituciones nacionales vinculadas a este punto del orden del día:**

No corresponde

**5. Vínculo entre este punto del orden del día y la Agenda de Salud para las Américas 2008-2017:**

No corresponde

**6. Vínculo entre este punto del orden del día y el Plan Estratégico 2008-2012:**

RPR 16.3 Las políticas y prácticas de recursos humanos promueven, a) la contratación y retención de personas idóneas con las competencias requeridas por la Organización, b) un desempeño y una gestión de los recursos humanos eficaces y equitativos, c) fomentar el desarrollo del personal, y d) velar por el comportamiento ético.

**7. Prácticas óptimas en esta área y ejemplos de países de la Región de las Américas:**

La aplicación de la reforma del sistema de contratación en la OPS se fundamenta en la decisión aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 23 de diciembre del 2008 (documento A/RES/63/250) relativa a la aplicación de un nuevo marco contractual en el régimen común de las Naciones Unidas y en la ejecución de reformas similares en la OMS. Otros organismos de las Naciones Unidas están emprendiendo iniciativas de reforma similares.

**8. Repercusiones financieras del punto del orden del día:**

No corresponde.