



El nuevo director de la Oficina de Personal en discusiones con su equipo, 2003.
©FLMH.Putsman

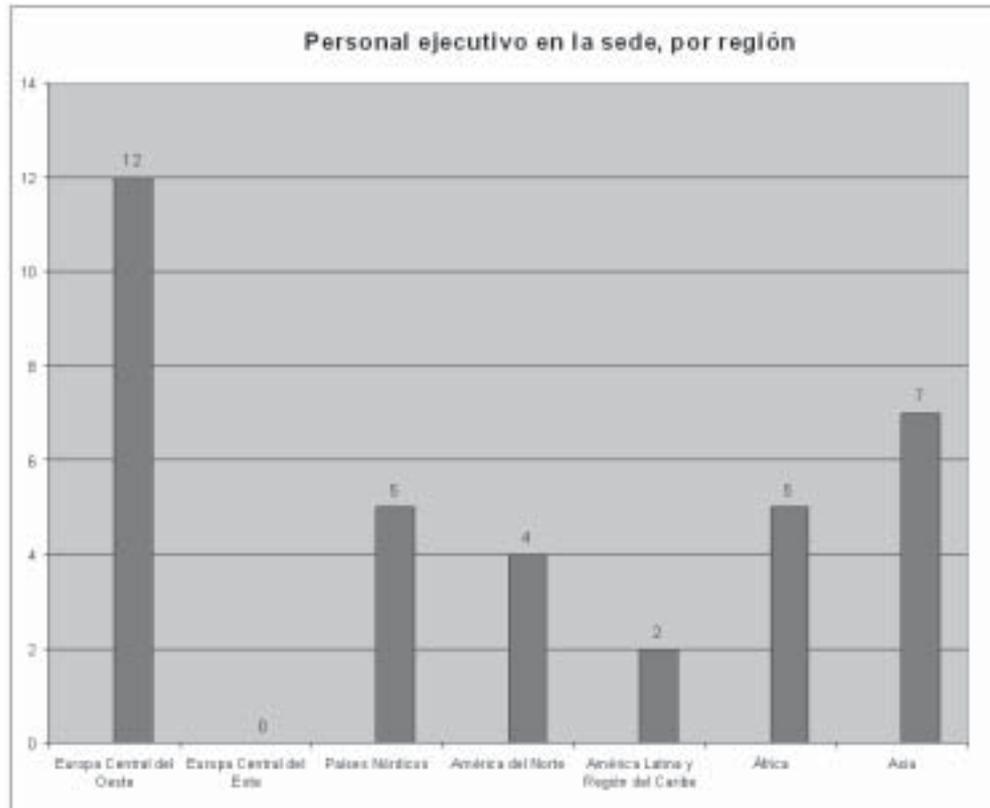
Oficina de Personal (OP)

Las personas son el recurso más importante ypreciado de la FLM. Ellas son quienes transforman los planes en proyectos y programas, y logran los objetivos y las metas de la Federación.

Personal de la sede central

Desde 1997, el número de personas que trabajan en la Secretaría de Ginebra se ha manteni-

do comparativamente estable. En el momento en que se escribe este informe, hay 92 miembros de personal, dos jóvenes practicantes y, en el marco del programa de capacitación, un miembro del personal de terreno sirve actualmente en la citada secretaría. En la dotación de personal están representadas 25 nacionalidades. De los 36 miembros del personal ejecutivo, 12 son del sur y 13 son mujeres. Además, tres de los ocho miembros permanentes del Gabinete son mujeres.



Personal internacional en el terreno

En estos últimos años, se han operado cambios significativos; por ejemplo, cuando se reunió la última Asamblea, más de 100 miembros del personal tenían contratos que iban de uno a tres años, actualmente, son 54. A la vez, tanto por parte del personal internacional como del personal de apoyo de organismos conexos de la FLM, la demanda de empleo para prestar servicios durante períodos cortos (de uno a 12 meses) ha aumentado considerablemente y la media es de 60 nombramientos por año. Ocho miembros del personal internacional en el terreno son mujeres y tres de ellas encargadas de programa.

Entre los motivos de estos cambios, figuran las restricciones financieras que atraviesan los organismos conexos y los asociados que apoyan los programas de la FLM en el terreno, así como las nuevas intervenciones en casos de emergencia que se llevan a cabo en el marco de la Acción Conjunta de las Iglesias, fundada en 1995 y conocida por la sigla en inglés ACT. Cada año, en asociación con esta última, se emplean más de 15 miembros de personal internacional mediante contratos tripartitos a corto plazo, para que presten asistencia en la realización

y administración de los proyectos relacionados con emergencias que financia ACT.

Igualdad de condiciones de empleo

Al igual que cualquier organización, la FLM formula y aplica sus políticas y reglamentos que rigen el empleo de personal. En consulta con el Consejo Representativo del Personal (CRP), se revisó y se enmendó en 1998 el reglamento de personal de la sede de la FLM (*LWF Headquarters' Personnel Regulations*) que entró en vigor en enero de 1999. En 2000, se creó el Consejo Representativo del Personal de Terreno, cuyo cometido es similar al del CRP y vela por los intereses del personal internacional en cuestiones relacionadas con su empleo y bienestar, tanto colectivos como individuales.

A fin de propiciar la igualdad de condiciones de empleo del personal internacional en el terreno, también se revisaron y enmendaron las políticas de personal de la sede de la FLM, para garantizar que los principios rectores del empleo se aplicaran igualmente al personal internacional que trabaja en otros países. Este proceso concluyó en 2000. Además, para facilitar su

comprensión y aplicación, las condiciones y el reglamento de empleo del personal internacional en el terreno (que hasta entonces formaba parte de los contratos de empleo) se recogieron en un documento separado titulado “reglamento del personal internacional de terreno” (*International Field Regulations*) que entró en vigor en enero de 1999. En octubre de 2001, dicho reglamento se completó con directrices administrativas para el personal internacional de terreno (*Administrative Guidelines for International Field Staff*).

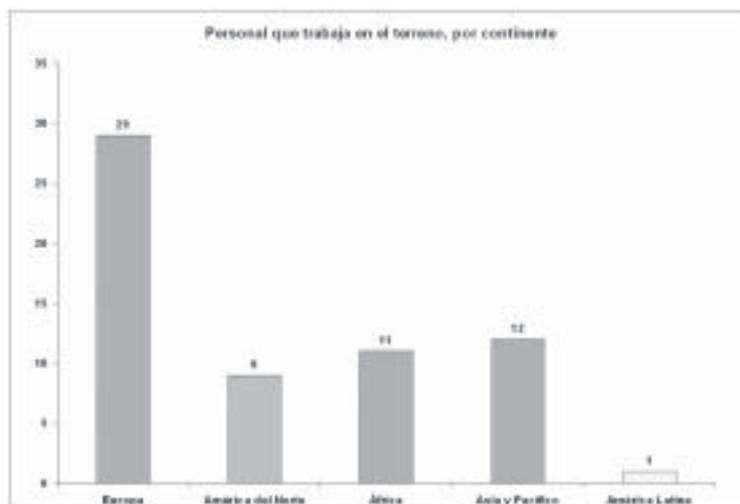
Gracias a la creación del Consejo Representativo del Personal de Terreno, al nuevo reglamento y a las directrices administrativas para dicho personal, las condiciones básicas de servicio fueron codificados de manera comparable a los del personal que trabaja en la Secretaría de Ginebra.

Encontrar la persona adecuada en el momento oportuno

Se espera ocupar los puestos vacantes a la mayor brevedad posible, pero cabe señalar que encontrar personal calificado es un proceso complejo que lleva tiempo.

Puestos vacantes en la Secretaría de Ginebra

Las vacantes de puestos ejecutivos en la Secretaría de Ginebra se anuncian en las iglesias miembro, los comités nacionales, los organismos conexos y las oficinas de terreno, invitándoles a presentar candidatos/as con las calificaciones y la experiencia correspondientes. Las personas postulantes deben contar con el aval de su iglesia. Además de las competencias necesarias, hay que garantizar la representación equitativa de las iglesias miembro en la dotación de personal y establecer un equilibrio entre zonas geográficas, hombres y mujeres, y distintas edades. Las personas postulantes que figuran en una lista corta, son entrevistadas por miembros del Gabinete y, luego, este último comunica al Comité Ejecutivo la seña de la persona postulante seleccionada para que la nombre. Cuando se trata de un puesto en el Gabinete, la candidatura se



somete a consideración del Consejo. Todo el procedimiento, desde el anuncio del puesto vacante hasta el nombramiento del nuevo titular, lleva unos seis meses. Una vez hecho el nombramiento, la Oficina de Personal solicita el consiguiente permiso de trabajo a las autoridades cantonales de inmigración de Suiza, trámite que puede llevar otros dos meses o más. Llegado el caso, se pueden tomar disposiciones especiales para consultorías y personal en prestación de servicios por períodos cortos.

El procedimiento de contratación de personal para suplir vacantes de puestos administrativos en Ginebra es un poco más simple. Dado que en Suiza, el número de trabajadores extranjeros está limitado por el gobierno, la FLM contrata personal administrativo en el mercado de trabajo local, es decir, de nacionalidad suiza o bien personas extranjeras que ya tienen permiso de trabajo.

Contratación de personal de terreno

La contratación de personal de terreno es un proceso constante y consume una gran cantidad de tiempo a quienes se ocupan de ella. Cuando no se puede encontrar personal local con las debidas calificaciones, se contrata personal extranjero para los 24 programas nacionales del Departamento de Servicio Mundial (DSM). Las solicitudes son preparadas por la Oficina de Personal y se comunican por correo electrónico a organismos conexos, organismos ecuménicos y otras agencias de empleo, así como a las oficinas en el terreno. La mayoría de las solicitudes también se anuncian en el sitio *ReliefWeb* (sólo en inglés) patrocinado

por la ONU y que utilizan casi todas las ONG para poner anuncios de empleo y consultan personas interesadas del mundo entero.

Personas expertas en técnicas de agua y saneamiento, agricultura y construcción, coordinación de proyectos y administración financiera son los profesionales que se contratan con mayor frecuencia. Además de un buen dominio del inglés, algunos puestos requieren conocer otros idiomas, según el lugar.

Adaptación al nuevo entorno

Motivación, pericia técnica y capacidad de comunicar eficientemente en el idioma que haga falta, son esenciales para los puestos de los programas en el terreno. Las personas nombradas deben ser capaces de adaptarse al entorno donde van a vivir y trabajar: clima diferente; condiciones de vida rudimentarias; aislamiento, y poco contacto social. Adaptarse a vivir y trabajar con personas de culturas, religiones y regímenes políticos diferentes, o que tienen un concepto distinto del tiempo y, en muchos casos, también un sistema de valores diferente, tal vez les exija aún más a esas personas. Quienes ocupan dichos puestos no sólo deben trabajar en asociación con el personal nacional sino también respetar la cultura y las perspectivas de la gente del país donde trabajan.

Aquellos que vienen a vivir a Ginebra, en la zona suiza de habla francesa, también deben adaptarse a nuevas condiciones de vida y de trabajo. Aunque en cierta medida, los/as colegas facilitan esa adaptación de los miembros de personal, en muchos casos, sus familiares tropiezan con mayores dificultades. Puede suceder que por barreras lingüísticas o restricciones del permiso de trabajo, los cónyuges no estén habilitados a trabajar; los hijos, por su parte, también tienen que adaptarse a un nuevo programa de estudios y, por lo general, en otro idioma.

¿Qué sucede en caso de enfermedad o accidente?

Las personas postulantes suelen hacer esta pregunta ya que, por ejemplo, puede tratarse de un puesto en un país tropical o de un puesto en Ginebra que exige viajar al extranjero.

Seguro

La FLM ha contratado un seguro integral para los miembros del personal de Ginebra y el personal internacional. Unos y otros tienen cobertura mundial conforme a una serie de políticas de seguro que dan derecho a prestaciones en caso de enfermedad, maternidad, accidente, defunción y responsabilidad civil, así como a indemnización en caso de incapacidad para trabajar. La mayoría de estas prestaciones supera los requisitos mínimos. El seguro de salud también cubre a los familiares que acompañan a la persona titular.

Evacuación de emergencia y repatriación

Aunque la cobertura de seguro da seguridades al personal internacional que trabaja en proyectos o programas en localidades lejanas de países en desarrollo, el acceso a la atención médica preocupa a esos miembros del personal. Por lo tanto, cabe señalar que en caso de emergencia médica, la FLM hará todo lo que esté a su alcance para evacuar al personal o a sus familiares enfermos a lugares donde pueda recibir una atención médica adecuada. Además, en función de las circunstancias, el paciente podrá ser trasladado a las instalaciones de salud de un país vecino o ser repatriado.

Formación y capacitación del personal

En 1998, en el marco del proceso de Evaluación del volumen de trabajo y definición de prioridades, se estableció un plan completo de formación cuya finalidad es perfeccionar la competencia, ampliar y desarrollar la eficiencia y la capacidad, e instruir al personal para que sepa gestionar y adaptarse a los cambios importantes que se están operando en la FLM. Entre otros, esos cambios exigen que el personal sea más flexible y aprenda a trabajar en equipo de manera eficiente. En octubre de 1998, tuvo lugar el primer cursillo de formación para todo el personal, que versó sobre la manera de cimentar la comunidad.

En junio de 1999, el Comité Ejecutivo reconoció que las actividades previstas en el programa

ma de capacitación, suponían una inversión importante en el capital humano de la FLM y aprobó la inclusión de 50.000 dólares anuales en la Lista de necesidades financieras para el período 2000-2002. Mientras se reciba un apoyo financiero externo, el Secretario General reservó fondos de otras fuentes para ayudar a diversos miembros del personal de todas las unidades que debían perfeccionar sus competencias y capacidades para acrecentar su eficiencia.

Voluntarios/as y practicantes

Voluntarios/as y practicantes han desempeñado una función importante en la vida y la labor de la FLM. Además de poner a disposición sus competencias, estas personas son fundamentales para interpretar la labor de la Federación cuando retornan a su respectiva iglesia o al organismo que los envió.

Entre 1997 y 2002, unas 25 personas prestaron servicio como voluntarios (20 de ellos mujeres) y 173 como practicantes (88 de ellos mujeres) oriundos de 20 países, recomendadas y respaldadas por conducto de organismos conexos e iglesias miembro, en programas de terreno a través del programa de formación e intercambio del DSM. Más de un centenar de estas personas jóvenes eran oriundas de países en desarrollo. Tanto para las personas voluntarias como para las practicantes, la experiencia adquirida en la esfera de ayuda humanitaria y las actividades de desarrollo ha sido sumamente positiva en términos de dar y recibir.

En Ginebra, el número de personas que prestaron servicios en calidad de voluntarios o practicantes fue menor que otros años. Probablemen-

te, ello obedezca a que las personas jóvenes quieren terminar sus estudios cuanto antes, sin interrupción alguna, debido a la acérrima competencia que impera en los mercados de trabajo.

Nuevos retos y una mirada al futuro

El período promedio de prestación de servicios del personal administrativo de la FLM es bastante alto en comparación con otras organizaciones. La FLM aprovecha al máximo los conocimientos, la experiencia y la competencia adquiridos. Ahora bien, en 2003 se jubilarán seis de los miembros del personal más experimentados que, ese año, habrán prestado entre 25 y 30 años de servicio. Poco después, otros harán lo propio. Por lo tanto, es preciso atender a lo que se hará para conservar la memoria institucional de la Federación cuando todas estas personas partan.

Otro reto radica en dar prioridad al personal de plantilla cuando queda un puesto vacante y antes de poner el anuncio correspondiente. Si procede, la FLM está dispuesta a ayudar al personal a adquirir las calificaciones o los conocimientos técnicos que hagan falta. Los miembros del personal, por su parte, tienen que ser flexibles, estar dispuestos a asumir nuevas tareas y ser capaces de adaptarse a distintas modalidades de trabajo.

Un personal comprometido y competente es el bien más valioso de la FLM que depende de la ayuda de sus miembros y asociados para encontrar a mujeres y hombres aptos para servir, tanto en Ginebra como en el terreno, y ayudarles a volver a su país una vez terminado su contrato.



**De Hong Kong
a Winnipeg**

