

ASOCIACIÓN DEL PERSONAL DE LA OEA

INFORME ANUAL DEL COMITÉ DE PERSONAL 2011-2012

Julio 2011 – Julio 2012

I. INTRODUCCIÓN

El Comité del Personal 2011 – 2012 presenta a los funcionarios de la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos las tareas realizadas y los resultados obtenidos durante su gestión. El presente documento recoge no solo el detalle de las actividades realizadas por el Comité, sino también aquellas acciones y participación de los Comités Mixtos en los cuales los funcionarios cuentan con representación.

II. ASUNTOS DEL PERSONAL

El Comité del personal 2011-2012, que tomó posesión el día 11 de julio de 2011, centró sus labores en analizar la delicada situación financiera por la que atraviesa la OEA en la actualidad, su impacto en el personal y sus derechos adquiridos.

Es importante destacar los logros alcanzados por y para los miembros de la Asociación del Personal, y mencionar que algunos de estos no se hubieran alcanzado sin el trabajo conjunto con la Secretaría General.

i. Logros y actividades

En el Comité del Personal en cumplimiento de sus funciones puso particular énfasis en asegurar que las decisiones y acciones interpuestas por Secretaría a los funcionarios respetaran las normas vigentes y se aplicaran de manera transparente y congruente protegiendo así los intereses de los funcionarios. La perspectiva de trabajo del Comité del Personal se abocó en líneas generales en mejorar la difusión de información de interés para los funcionarios, avanzar en el reconocimiento de derechos reconocidos en los Estados miembros y mejorar la coordinación con otras Organizaciones Internacionales.

Entre los resultados y las actividades realizadas se pueden destacar”

- 1. Se han representado los intereses de los funcionarios frente a la inobservancia a las normas ante casos de acoso laboral, tratamiento diferenciado, salarios, evaluación de desempeño, terminaciones y auditorías de puestos.**

Actividades:

- a) Convocatoria y realización de una Asamblea Extraordinaria de Personal con el objeto de informar y decidir el curso de acción ante la posibilidad de no percibir el salario del mes de noviembre de 2011.
- b) Reuniones y presentación de documentos y propuestas ante las autoridades pertinentes de la Secretaría General en temas específicos.

- c) Asesoría y seguimiento a funcionarios afectados por un cambio unilateral en los términos de sus contrataciones (transferencia de 27 funcionarios financiados originalmente por el fondo regular al ICR en octubre de 2011).
- d) Atención personalizada a 200 consultas recibidas en materia laboral.
- e) Acompañamiento y asesoría a funcionarios en reuniones con la Secretaría General para atender situaciones específicas.
- f) Presentación de solicitudes de investigación ante las autoridades competentes remitidas preliminarmente a la Presidenta de la Asociación del Personal.
- g) Representación de funcionarios en diferentes Comités Mixtos.
- h) Reunión con los miembros de la Junta de Auditores Externos.
- i) Realización de 49 reuniones del Comité del Personal, representando un aumento del 100% en el número de reuniones.

2. Se mejoró conocimiento de los miembros de la Asociación sobre temas presupuestarios, sobre políticas y prácticas de recursos humanos y sobre sus derechos y obligaciones.

Actividades:

- a) Elaboración y publicación de documentos conceptuales:
 - *Recomendaciones del Comité del personal de la OEA a la propuesta de Programa presupuesto 2012 y su posible impacto en la Organización.*
 - *Comentarios y Propuestas del Comité del Personal sobre el documento CP/CAAP-3096/11 add. 4 rev. 1 "Informe de avance del Plan Integral de Gestión de Recursos Humanos (Fase Uno)".*
 - *Comentarios del Comité del Personal al -Informe de avance Plan Integral de Gestión de Recursos Humanos CP/CAAP-3096/11 add. 5-.*
- b) Realización de tres Sesiones Informativas para el personal para presentar los documentos conceptuales elaborados por el Comité, así como para comentar e informar sobre la situación presupuestaria de la Organización y su posible impacto en el personal.
- c) Elaboración y presentación de documentos varios y solicitudes de información a la Secretaria General sobre situaciones específicas que afectan directamente al personal.
- d) Creación de un servicio informativo bilingüe *FYI* con el fin de informar al personal sobre sus derechos y obligaciones.
- e) Comunicación permanente con el personal a través del espacio informativo *Staff News*.

3. Se profundizó el entendimiento de los Estados miembros sobre derechos y obligaciones de los funcionarios en el marco de la CAAP.

Actividades:

- a) Presencia permanente y presentación de documentos elaborados por la Asociación del Personal en la Comisión de Asuntos Administrativos y Presupuestarios del Consejo permanente (CAAP).
- b) Visitas de cortesía a Misiones Permanentes ante la OEA.
- c) Presencia de representantes del Personal en el ámbitos políticos de toma de decisión como la CAAP, el Consejo Permanente (CP) y la Asamblea General (AG).

4. Se obtuvo la aprobación de la licencia por paternidad y adopción.

Actividades:

- a) Reuniones de trabajo conjunto y consultas con representantes de la Secretaría General.
- b) Análisis de documentos, elaboración de propuestas, encuestas y presentación de los mismos ante las autoridades pertinentes.
- c) Consultas y solicitud de asesoría a Organizaciones Internacionales.

5. Se avanzó en la formulación de instrumentos que regulan el comportamiento ético de los funcionarios

Actividades:

- a) Reuniones de trabajo conjunto y consulta con representantes de la Secretaría General.
- b) Colaboración en la redacción de la propuesta de Código de ética que será puesto a consideración de los Estados miembros.
- c) Consultas y solicitud de asesoría a Organizaciones Internacionales.

6. Reconocimiento de beneficios y derechos de funcionarios casados sin distinción del sexo de las uniones.

Actividades:

- a) Reuniones y presentación de solicitudes formales de información a la Secretaría General con el fin de atender temas específicos o elevar preocupaciones y/o recomendaciones específicas.
- b) Elaboración de propuestas documentos, encuestas y presentación de los mismos a las autoridades competentes.

7. Se mejoró e incrementó la coordinación con otras Asociaciones del Personal de Organizaciones Internacionales, especialmente a través de la participación en FICSA

Actividades:

- a) Participación activa en foros convocados por la Federación de Funcionarios del Servicio Civil Internacional (FICSA)
- b) Participación en actividades de formación propuestas por la Federación de Funcionarios del Servicio Civil Internacional (FICSA)
- c) Consultas y solicitud de asesoría sobre diferentes temas de interés del personal.
- d) Coordinación con Organizaciones Internacionales del área de Washington para la identificación de nuevos beneficios y servicios conjuntos.
- e) Solicitud de apoyo a Organizaciones Internacionales antes situaciones de necesidad específica.

8. Se incrementaron las acciones del Comité del Personal en pos del cumplimiento de las Normas Generales en materia de concursos pendientes y no programados (tanto para contratos de largo plazo como para contratos continuos)

Actividades:

- a) Reuniones de trabajo y consulta con representantes de la Secretaría General con el fin de atender temas específicos o elevar preocupaciones y/o recomendaciones específicas.
- b) Elaboración de propuestas documentos, y presentación de los mismos a las autoridades competentes.
- c) Revisión de listas de concursos y criterios de ordenamiento.
- d) Acompañamiento y asesoría a funcionarios.

9. Se estableció un Subcomité de Crisis encargado de la revisión de casos de terminaciones y despidos.

Actividades:

- a) Conformación del Comité de Crisis
- b) Consultas preliminares entre los miembros.

10. Se incrementaron las acciones de recreación y de interés del personal

Actividades:

- a) Realización y patrocinio de actividades recreativas
- b) Exploración de nuevos servicios y beneficios para miembros contribuyentes.

ii. Temas prioritarios

A continuación se destacan los principales temas abordados por el Comité 2011 – 2012:

i. Presupuesto 2011/2012 – Impacto sobre el personal

El Comité siguió las deliberaciones sobre el Programa Presupuesto 2012 y presenció todas las reuniones de la CAAP que abordaron temas presupuestarios y de personal. En ese sentido elaboró y publicó un documento con recomendaciones sobre la propuesta de programa presupuesto 2012 enfocándose en la necesidad de apego y respeto a las normas vigentes, principalmente en lo que respecta a la regularización de contratos de largo plazo y continuos y a desvinculación de funcionarios iniciada en 2011 y que, en vista al presupuesto aprobado para 2012, continuará siendo necesaria el año en curso. El Comité identificó en el análisis presupuestario una situación que contravenía lo dispuesto en el Artículo 21 de las Normas Generales en materia de contratación de cargos de confianza y lo comunicó al Secretario General y al personal en su conjunto. Asimismo, informó al personal por medio de *Staff News* toda documentación que fuera tratada en la CAAP y que tuviera implicancias sobre la situación del personal, en aras de mantener a los funcionarios al tanto de las negociaciones y seguir mejorando los canales de comunicación. El Comité advirtió en su momento que las restricciones presupuestarias no

eran motivo para incumplir las Normas Generales y fomentar un trato diferenciado entre el personal.

La realización de tres Sesiones Informativas y una Asamblea Extraordinaria de Personal convocadas por el Comité, tuvieron como objetivo informar al personal sobre los debates mantenidos en la CAAP para la aprobación del presupuesto 2012, las políticas de recursos humanos y la propuesta de resolución y las reducciones de puestos planteadas por la Secretaría General para la ejecución de los presupuesto 2012 y 2013 y la posibilidad de no pago de salarios en noviembre de 2011.

ii. Regularización de la situación contractual de funcionarios: concursos (contratos de corto plazo vencidos , reclasificaciones y concurso para acceder a contratos continuos)

Como es de conocimiento del personal, existe un gran número de funcionarios cuyas condiciones contractuales son irregulares según las normas vigentes. En ese sentido, el Comité –sobre la base del cronograma elaborado por la Secretaría General para realizar 60 concursos por año, en grupos de 15 por trimestre- continuó solicitando a la Secretaría General acelerar los concursos de puestos pendientes y ofreció propuestas para ello. Asimismo, el Comité insistió en asegurar la aplicación de normas de manera transparente y congruente para que todos aquellos funcionarios con derecho de concursar por sus puestos, se sumaran a este cronograma. Ello incluiría a todos los puestos que son financiados por Fondos Específicos y por el Fondo de Recuperación de Costos Indirectos que hubieran servido a la Secretaría General por más de tres años consecutivos sin que mediara concurso. El Comité del Personal deberá retomar estas gestiones dado que a la fecha no se ha podido asegurar la incorporación de estos concursos al cronograma.

En cuanto a la demora en convocar a concurso para acceder contratos continuos, el Comité del Personal solicitó en varias instancias y por diversos medios a la Secretaría General el inmediato llamado a concursos. Hace más de dos años que el porcentaje de funcionarios bajo contratos de carrera y continuo es menor al mínimo reglamentario establecido en las Normas Generales y el Reglamento de Personal. La Secretaría General ha informado que se realizarán estos concursos en el último trimestre de 2012, por lo que el Comité del Personal entrante deberá dar seguimiento a este proceso para asegurar el respeto a las normas y la pronta realización de dichos concursos, considerando las implicancias legales que tiene esta situación irregular.

iii. Career Path

Si bien el proceso de selección y ascensos están reglamentados en el Reglamento de Personal y en las Normas Generales el Comité del Personal identificó situaciones violatorias a las normas, en particular identificó una práctica empleada por la Secretaría General llamada “*career path*” la cual ha desvirtuado las normas. Esta práctica es altamente perjudicial para la Secretaría visto que, en lugar de colocar en un puesto al mejor candidato que el mercado laboral ofrece, se procede a ajustar los requisitos del puesto a las credenciales profesionales de un individuo a fin de garantizarle empleo en la Secretaría.

La práctica secreta del *career path* favoreció y favorece a un reducido número de funcionarios elegidos discrecionalmente, es discriminatoria, inicua y viola todas las normas vigentes en materia de selección, promoción y ascenso de funcionarios. El Comité del Personal solicitó en reiteradas oportunidades que se elimine esta práctica contraria a los intereses de los funcionarios, la Secretaría General y los Estados miembros y lo continuará haciendo hasta que se brinde a los funcionarios las seguridades de su total eliminación

iv. Uniones de Hecho y matrimonio

Tras varios años de trabajo con la Secretaría General, se logró en 2012 el reconocimiento de los matrimonios que hayan sido registrados en cualquier Estado miembro de la OEA, ya sean matrimonios de distintos o del mismo sexo. Este reconocimiento implicó el reconocimiento de los derechos y beneficios para los cónyuges establecidos en la normativa vigente.

Considerando que la Secretaría ha optado por diferenciar el matrimonio de las uniones de hecho, no se ha logrado avanzar en el reconocimiento legal de éstas. El Comité del Personal reitera su compromiso con el personal y continuará trabajando para lograr el reconocimiento de las uniones de hecho, ya que la considera una cuestión de tratamiento igualitario y no discriminación de los miembros del personal, principios que aplican otras Organizaciones Internacionales del área, por lo cual espera que en las gestiones futuras se continúe trabajando en el reconocimiento institucional de las mismas.

v. Licencia por Paternidad

La Secretaría General ha incorporado cambios a sus regulaciones para asegurar el reconocimiento de la licencia por paternidad, gracias al trabajo y apoyo ofrecido por el actual y previos Comités del Personal. En ese sentido, se ha modificado la Regla del Personal 106.6, que reconoce que todo padre o madre, que no sea la madre biológica, tendrá derecho a una licencia paga de 4 semanas.

vi. Sistema de Evaluación de Desempeño.

El Comité del Personal ha reiterado en varias oportunidades la necesidad de contar con un sistema de evaluación justo, transparente, que asegure el trato igualitario de todo el personal y que reconozca el buen desempeño de los funcionarios.

En ese sentido, se han solicitado y celebrado reuniones con representantes de la Secretaría General para revisar el estado de la situación y los resultados de la implementación de la fase piloto de evaluación de desempeño realizada en 2010, así como la implementación inconclusa del proceso de evaluación de 2011. El Comité destacó asimismo la necesidad de conformar el Comité Mixto de Evaluaciones de Desempeño y ajustar la normativa sobre evaluaciones de desempeño. El no contar con estos instrumentos generaría implicancias jurídicas para la administración a la hora de avanzar con las evaluaciones de desempeño.

El pasado 26 de junio de 2012 se celebró una reunión con la Secretaría de Administración y Finanzas (SAF), el Departamento de Recursos Humanos (DRH) y el Departamento de Asesoría Legal (DAL) en la que se revisaron dichas normativas y se acordaron ajustes y cambios al sistema con el fin de tener el modelo listo a la brevedad posible. El sistema de evaluación de desempeño y sus normativas están siendo actualizadas actualmente por la SAF y el DAL, y el Comité espera prontamente poder dar una revisión final a los instrumentos antes de su implementación, lo cual deberá de ser atendido por el Comité entrante.

vii. Revisión de Normas Generales - Estrategia Integral de Recursos Humanos

Por mandato de la Asamblea General, la Secretaría General ha presentado ante la CAAP propuestas para una Estrategia Integral de Recursos Humanos que permitan con la finalidad de garantizar un proceso de contratación eficiente, transparente y competitivo en la Secretaría General para todos tipos los contratos. La presentación de esta propuesta ha incluido temas de interés particular para los funcionarios como lo son la revisión de las normas de contratación, la conversión de puestos de confianza a contratos de término fijo y su impacto en el presupuesto de la Organización, los procesos de reclasificación, el sistema de evaluación de desempeño, las estrategias de reclutamiento, el proceso de concurso para acceder a puestos de planta, la transparencia de los procesos y las políticas de promoción y desarrollo del personal.

Durante todo el período de gestión del Comité del Personal 2011-2012, se ha seguido de cerca este debate en la CAAP y se han elaborado una serie de documentos en respuesta a las propuestas de la Secretaría. A solicitud de los Estados miembros, y por invitación del presidente de la CAAP, el Comité del Personal tuvo la oportunidad de presentar sus comentarios a la propuesta de estrategia en la sesión celebrada el día 21 de febrero de 2012.

Como resultado de este proceso, la resolución específica de la Asamblea General sobre recursos humanos llamó a la Secretaría General a presentar una versión revisada de la Estrategia Integral de Recursos Humanos para agosto de 2012, a fin de que Consejo Permanente a pueda considerarla luego de su discusión en la CAAP. El Comité del Personal seguirá de cerca este proceso especialmente contando con la voluntad de los Estados miembros y de la Secretaría General para participar en la elaboración de la estrategia y asegurar que la perspectiva del personal esté presente en las deliberaciones y contenido del documento.

viii. Código de ética

El Comité del Personal ofreció insumos y sostuvo reuniones con el Departamento de Asesoría Legal con respecto a la propuesta de Código de Ética pendiente aún de aprobación del Consejo Permanente. Esta fue sin duda una experiencia de trabajo colaborativo con el Departamento de Asesoría Legal que requerirá continuar a fin de lograr una definición del mecanismo de implementación aun pendiente de desarrollo. Para ello, el Comité deberá permanecer pendiente y presto a apoyar a la Secretaría

General en el desarrollo de los mecanismos necesarios para poner en marcha e implementar de manera transparente y consistente este importante instrumento.

ix. Ombudsperson

El Comité ha procurado avanzar y ha continuado insistiendo en la solicitud realizada desde el año 2006 de contar con un *Ombudsperson* en la Secretaría. El Secretario General recibió por parte del Comité 2009-2010 una terna de candidatos que ofrecieron cumplir esta tarea *ad honorem*, así como una propuesta sobre las responsabilidades que recaerían en esta figura. Esta información fue también compartida con el Jefe de Gabinete del Secretario General quien se comprometió a dar seguimiento e intentar dar una respuesta. El Comité del Personal continuará dando seguimiento a este tema.

III. COMITÉS MIXTOS Y GRUPOS DE TRABAJO

Los Comités Mixtos continuaron realizando sus labores. El Comité de Personal agradece el compromiso y trabajo de los representantes del personal en los mismos. Adicionalmente, el Comité del Personal realizó avances en seguimiento de las labores de los grupos de trabajo creados para atender asuntos puntuales de interés del personal. A continuación se destacan los temas más sobresalientes:

i. Comité Mixto de Estacionamiento

El fondo de Estacionamiento se encuentra en estado saludable, ya que cuenta con recursos suficientes para hacer frente a los costos recurrentes y gastos anuales proyectados e incluso se estima que contará con un superávit de \$368.083 al finalizar el año 2012. No obstante el Comité de Estacionamiento, a petición de la Secretaría General, tuvo la tarea de considerar una propuesta de aumento de las cuotas mensuales que abonan los funcionarios que utilizan el estacionamiento. Frente a esta solicitud, los representantes de la Asociación del Personal ante dicho Comité solicitaron a la SAF información detallada que permitieran aclarar las razones que justificaran un aumento de cuotas, así como información financiera detallada sobre el uso de los recursos a fin de facilitar la toma de decisión y considerar la propuesta de manera seria. Ante la falta de información y la preocupación debido a algunas inconsistencias en las cifras suministradas, las representantes del personal no se sintieron en condiciones de tomar una decisión al respecto y volvieron a solicitar información que no fue provista. La Secretaría General procedió a anunciar unilateralmente en junio de 2012 un aumento de las cuotas sin contar con el consenso del Comité. El Comité del Personal no acompaña dicha decisión unilateral, que fue realizada en contra de la práctica tradicional de adoptar decisiones conjuntas y solicita que se privilegie el diálogo y el manejo transparente de los recursos.

ii. Comité Mixto Fondo de Fiduciario de Beneficios Médicos

Durante el período 2011-2012 el fideicomiso del Fondo de Beneficios Médicos, tuvo un retorno positivo de 0.63%, que representa un total neto de ganancias de \$868.063. Este porcentaje es menor comparado con el portafolio ideal de la política de inversiones, el cual rindió 2.75%. Esto se debió a la diferencia de comportamiento de los fondos mutuos

los cuales no pudieron imitar al mercado que están siguiendo. El Flujo de caja sigue siendo positivo, unas de las premisas que enfatizan los actuarios, para poder mantenerse y llegar a cumplir con la situación actuarial y con los aumentos anuales en las primas co-llevada por los empleados y la Secretaria.

Se llevaron acabo las reuniones previstas después del cierre de cada trimestre y se realizaron los debidos ajustes tanto a la política de Inversiones internas, siguiendo los consejos del asesor de Inversiones, como al re-balanceo necesario. A la fecha, se está siguiendo un proceso para implementar la recomendación de los auditores externos quienes solicitaron una auditoria del sistema de reclamos y cobro que es manejado por Blue Cross Blue Shield.

iii. Comité Mixto de Seguros

Durante el año 2012 se renovó el contrato con CareFirst BCBS para administrar el fondo de seguro de salud de la OEA. Mientras, en la Asamblea General de 2011 se aprobó un 2% de aumento en las contribuciones al seguro de salud en la Asamblea General de 2012. La propuesta de la Secretaría General sobre un aumento del 2% a las primas al seguro de salud para el año 2013 está aún sujeta a la aprobación de la Asamblea General Extraordinaria programada para noviembre 2012.

Al 31 de marzo de 2012, el valor de la cartera del fondo de seguros de salud (net assets) ascendió a \$31.5 millones, mientras que el valor de la posición financiera (statements of financial position) ascendió a \$33.3 millones, lo cual representan buenas noticias. A junio 2011, la edad promedio de los participante era de 48.8 y el número de participantes (miembros) ascendía a 2.140.

Las Normas de Participación en el seguro de salud de la SG/OEA para ex funcionarios no han sido modificadas. Sin embargo, el Comité continúa las deliberaciones sobre una propuesta para actualizar las mismas. Cabe mencionar que todo pago por concepto de visitas al médico, oculista, dentista, hospitales y demás servicios y beneficios, provienen de este fondo. Más aún, a pesar de que el uso de medicinas genéricas continúa en aumento, casi duplicando al número de recetas de marca, la cantidad pagada por concepto de recetas genéricas representa menos de una cuarta parte de la cantidad pagada por medicamentos en total.

IV. Actividades de interés del Personal

i. Préstamos Fondo Leo Rowe

Durante el período 2011-2012, la Asociación del Personal garantizó 28 préstamos de estudio a través del Fondo Leo S. Rowe otorgados a funcionarios contribuyentes a la Asociación de Personal por valor de \$ 142.649,61 con el objeto de contribuir al desarrollo humano de los funcionarios de la OEA y sus familias. La Asociación del Personal, por medio de un acuerdo recientemente renovado con el Fondo Leo Rowe, actúa como garante de préstamos entregados a miembros contribuyentes de la Asociación.

ii. Premio Terry Woods

El Premio Terry Woods 2011 fue otorgado a la Embajadora Gillian Bristol, Representante Permanente de Granada ante la OEA y al Embajador Albert Ramdin, Secretario General Adjunto de la OEA, el mismo se entregó en el marco de la Ceremonia de Premiación al Personal de la Secretaría General y fueron incorporados en las placas conmemorativas expuestas en el edificios de Servicios Generales (TL).

Este reconocimiento es otorgado anualmente por la Asociación del Personal, en conmemoración del trabajo realizado por el Sr. Terry Woods, a funcionarios que hayan brindado servicios extraordinarios al personal de la OEA – ya sea en la promoción, avance o protección de sus derechos, hayan contribuido a su bienestar o la mejora en sus condiciones de empleo.

iii. Nuevos beneficios para los miembros contribuyentes de la Asociación del Personal

Durante el período de gestión del Comité 2011 – 2012, se registraron 43 nuevos miembros contribuyentes a la Asociación de Personal, representando un incremento neto de 21 miembros, teniendo en consideración las desvinculaciones laborales. El Comité del Personal ha iniciado un estudio sistemático para la identificación de nuevos beneficios para los miembros contribuyentes, tales como la adquisición de un seguro legal y/o la contratación de servicios de asesoría legal permanente y gratuita para los miembros contribuyentes. Adicionalmente, se han realizado labores de promoción de servicios para los funcionarios que ingresan a la organización a fin de captar nuevos miembros contribuyentes.

Se procedió a revisar los beneficios actuales y se decidió aprobar dos nuevos beneficios que fueron presentados durante la Asamblea Abierta del Personal el día 17 de febrero de 2011, durante la gestión del Comité previo. Los nuevos beneficios incluyen paquetes de tarifas reducidas para entradas de cine con “AMC Theaters”, tarifa preferencial para alquiler de bicicletas con la compañía “Capital BikeShare”. Adicionalmente se han mantenido conversaciones con otras Organizaciones Internacionales a fin de aunar esfuerzos y facilitar servicios y beneficios comunes, como la posibilidad de funcionarios de PAHO y OEA de acceder al *Bretton Woods Recreation Center*.

En el primer trimestre del 2012 se contrató a un nuevo prestador de servicios de seguro médico para las personas que trabajan con visa G5.

iv. Actividades recreativas y de interés

El Comité de Personal, en nombre de la Asociación, organizó, promovió y/o apoyó actividades recreativas y de interés del personal. A la fecha, ha contribuido en las siguientes actividades realizadas o patrocinadas durante el período de gestión:

- Exhibición Anual del Grupo de Arte, Julio 2011.
- Apoyo para el registro del equipo de fútbol de la OEA (OAS INDOOR F.C.Fairfax Sportplex Indoor), Julio 2011.
- Organización del Bazar Anual de la OEA, Noviembre 2011.

- Organización de la Fiesta Infantil de Fin de Año, Diciembre 2011.
- Apoyo a la feria de Salud Organizada por el Departamento de Recursos Humanos, Abril 2012.
- Apoyo Carrera 5K OEA – Junio 2012.
- Promoción y difusión de actividades culturales y de interés general en Washington DC.
- Administración del Gift Shop de la OEA.