



**ORGANIZACIÓN
PANAMERICANA
DE LA SALUD**

**ORGANIZACIÓN
MUNDIAL
DE LA SALUD**



118.ª Reunión
Washington, D.C.
Junio de 1996

Tema 6.1 del programa provisional

CE118/23 (Esp.)
19 abril 1996
ORIGINAL: INGLÉS

**DECLARACIÓN DEL REPRESENTANTE DE LA ASOCIACIÓN
DE PERSONAL DE LA OPS/OMS**

En esta ocasión la Asociación de Personal quisiera poner de relieve los aspectos positivos de la relación con la Administración en el transcurso de este último año. Algunas de las medidas tomadas como la creación del Comité Asesor Conjunto (CAC) y la participación de un representante de personal en el retiro de trabajo del Gabinete del Director son hechos que demuestran que las relaciones han mejorado. La Asociación de Personal expondrá en esta oportunidad los problemas que han persistido desde la última presentación en 1995. Estos incluyen la reubicación de las oficinas de la Asociación y una actualización sobre los aspectos relativos al género. Se presta atención particular al ejercicio de compresión de la escala de sueldos de Servicios Generales y a la repercusión que ha tenido sobre el personal. La Asociación ilustrará los problemas que han surgido con la publicación de los resultados del ejercicio y la falta de información completa. Finalmente, la Asociación de Personal presentará sugerencias sobre cómo cooperar con la Administración para encontrar soluciones a la situación financiera a la que debe hacer frente la Organización.

CONTENIDO

	<i>Página</i>
1. Introducción	3
2. Relaciones entre el personal y la Administración	3
3. Inquietudes del personal	4
3.1 Asuntos pendientes	4
3.2 Situación financiera	8
4. Conclusión	10

1. Introducción

Esta presentación a los miembros del Comité Ejecutivo de la OPS se hace sobre la base de un convenio aprobado por los Estados Miembros, a objeto de que estos conozcan la opinión del personal sobre asuntos que afectan directa o indirectamente al personal y a la Organización.

2. Relaciones el personal y la administración

Desde que el Dr. George A. O. Alleyne asumió el cargo como Director de la OPS, las relaciones entre la Asociación de Personal y la Administración han mejorado considerablemente. El Director ha instado a los funcionarios a que se hagan socios activos de la Asociación de Personal y ejerzan su derecho a elegir a sus representantes y a participar más en dicha Asociación.

El Director también ha demostrado que está dispuesto a atender las inquietudes del personal y cada vez que la Asociación ha solicitado una reunión con él, ha accedido a ello. Además, en varias ocasiones el Director ha convocado reuniones con representantes del personal. El Director también se ha reunido con personal de la Sede y de las oficinas de campo en varias oportunidades para compartir su visión de la Organización, así como sus inquietudes acerca del futuro. El diálogo entre la Administración y los Representantes de Personal ha sido fructífero.

En la 116ª Reunión del Comité Ejecutivo de la OPS (junio de 1995), quedó pendiente aclarar mejor lo relativo al último pago a la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (CCPPNU), con respecto al cierre del Centro Panamericano de Zoonosis (CEPANZO). Como resultado de negociaciones directas entre el personal y la Administración, el desembolso que tuvo que efectuar la Organización fue 25% menor que la cantidad solicitada por la CCPPNU y los funcionarios afectados quedaron satisfechos. Este es un buen ejemplo de que el diálogo franco puede conducir a una situación en la que ambas partes salen beneficiadas.

A solicitud de la Asociación de Personal, el Director aprobó la creación del Comité Asesor Conjunto (CAC), que incluye a participantes nombrados por el Director así como por la Asociación de Personal. El CAC ya está en funciones y ha tenido dos reuniones en las que los miembros elaboraron un reglamento interno para el Comité y formularon un plan de trabajo.

La Asociación de Personal aceptó con agrado la invitación del Director para participar en el retiro de trabajo del Gabinete, que tuvo lugar el 2 de febrero de 1996. Esta fue la primera vez que se pedía a la Asociación que tomara parte en este tipo de actividad, en la que los miembros del Gabinete revisaron el desempeño de la

Organización durante el último año y abordaron los retos que la OPS deberá enfrentar en el futuro. Después del retiro, el Director solicitó sugerencias de todas las Divisiones y de la Asociación de Personal, para hacer frente a la situación financiera actual de la Organización.

3. Inquietudes del personal

A pesar de que las relaciones entre el personal de la OPS y la Administración han mejorado notablemente, todavía quedan muchos puntos por resolver. A continuación mencionaremos las principales preocupaciones del personal.

3.1 *Asuntos pendientes*

El año pasado, la Asociación de Personal presentó una lista de los asuntos que era necesario abordar conjuntamente con la Administración. Si bien es cierto que la lista se ha reducido considerablemente, algunos problemas importantes todavía están pendientes de resolución.

3.1.1 *Reubicación de las oficinas de la Asociación de Personal*

Durante muchos años, las oficinas de la Asociación de Personal han sido ubicados fuera del edificio principal de la OPS. Actualmente, la Asociación de Personal comparte el espacio con la Oficina de Publicaciones y Servicios Editoriales en el complejo de Watergate, lo que representa una caminata de 15 minutos desde el edificio principal. Esta distancia sigue impidiendo que el personal tenga fácil acceso a los servicios de la Asociación. El aislamiento de las oficinas de la Asociación de Personal, unido a la naturaleza del trabajo realizado por los representantes del personal, que es una actividad a tiempo parcial, dificulta el apoyo a la logística de las comunicaciones y a las reuniones.

La Administración está de acuerdo en que la presente ubicación no es satisfactoria y, por lo tanto, ofreció espacio para la Asociación en el complejo Columbia Plaza situado frente al edificio de la Sede. Sin embargo, el espacio en cuestión no satisfacía el mínimo requerido para colocar los muebles, equipo de oficina y los archivos de la Asociación. Posteriormente, en una reunión con el Director, se estudió la posibilidad de utilizar muebles modulares. Lamentablemente, para ese momento ya el local de Columbia Plaza no estaba libre.

La Asociación de Personal solicita a la Administración que siga buscando un espacio, si fuera posible en el edificio principal de la OPS. La elección de una nueva ubicación debe basarse en el objetivo de acercar la Asociación a la mayoría de sus miembros que trabajan en Washington.

3.1.2 No participación en el comité de reclasificación

Durante los años setenta el personal participó, por conducto de un representante nombrado por la Asociación de Personal, en el Comité Asesor para la Reclasificación de Puestos. En 1977, el Director cambió la norma para excluir la participación de los representantes del personal porque, a su modo de ver, la reclasificación de los puestos era un instrumento gerencial y la participación del personal no sería apropiada para este tipo de proceso. Actualmente, no hay representación del personal en el Comité Asesor para la Reclasificación de Puestos, mientras que la Asociación de Personal de la OMS, en Ginebra, sigue manteniendo el derecho de nombrar a representantes en ese Comité.

3.1.3 Compresión de la escala de sueldos de servicios generales en Washington

El 11 de abril de 1995, la Jefa de Personal solicitó a la Asociación de Personal que designara a dos representantes y a dos suplentes para participar en el ejercicio de compresión de la escala de sueldos de Servicios Generales en Washington, D.C. La finalidad de este ejercicio era modificar la escala de sueldos de Servicios Generales de la estructura actual que abarcaba ocho grados a una estructura de sueldos de siete grados, en cumplimiento de una recomendación de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI). Para obtener más información acerca de este ejercicio, la Asociación de Personal solicitó una reunión con el Departamento de Personal.

En esta reunión, la Asociación de Personal se enteró de que un grupo de trabajo decidiría si se iba a utilizar la clasificación estándar para la Sede o la que corresponde a lugares de destino distintos de la Sede. Después de hacer esta determinación, el grupo analizaría la descripción de todos los puestos de Servicios Generales en Washington, tanto ocupados como vacantes y asignaría una puntuación a las responsabilidades de cada puesto. Luego de este ejercicio se haría un estudio integral de los sueldos de Servicios Generales, en cuyo momento los puestos recién clasificados se emplearían para compararlos con las condiciones predominantes de sueldos en el área. Luego de esta comparación, se obtendría una escala de sueldos comprimida a siete grados.

Si bien la Asociación de Personal hubiera querido participar en este proceso se vio obligada a no aceptar la invitación, tal como fue presentada, por las siguientes razones:

- La clasificación de los puestos es un acto administrativo que debe llevarse a cabo de conformidad con el Reglamento y el Estatuto del Personal vigentes, así como con las disposiciones del Manual de la Organización, que se encuentran en los artículos II.1.95 hasta II.1.110 del Manual de la OMS (en especial las páginas que se refieren concretamente a la OPS).

- Según estas disposiciones, las recomendaciones acerca de la clasificación las prepara la Unidad de Clasificación del Departamento de Personal y se remiten al Comité Asesor pertinente sobre Reclasificación de Puestos (uno para puestos de Servicios Generales y otro para puestos Profesionales hasta el grado P4). Los Comités Asesores envían sus recomendaciones al Director (para los puestos Profesionales) o al Jefe de Administración (para puestos de Servicios Generales) para que se tome la decisión. Las recomendaciones para los puestos P5, así como para los que resultan de estudios generales, los remite directamente la Unidad de Clasificación al Director, o al Jefe de Administración, para que tomen una decisión.
- En razón de que existen estas disposiciones legales, constituiría una infracción a ellas que un grupo *ad hoc* se reuniera para recomendar las clasificaciones. Aunque discutible, una de las tareas más importantes de la Asociación de Personal es asegurar la aplicación adecuada del Reglamento del Personal y de las Disposiciones del Manual, por lo tanto, era imposible que la Asociación de Personal nombrara a algún representante para participar de conformidad con la propuesta inicial.

La alternativa ofrecida por la Asociación de Personal daba preferencia a que las Disposiciones del Manual volvieran a la forma que tenían antes de 1977, para que los representantes del personal pudieran participar en ambos comités.

La Asociación de Personal considera que sería más conveniente para la comunidad de la OPS, tanto en los actuales momentos como en el futuro, la modificación de los procedimientos para incluir a representantes del personal en el Comité Asesor sobre Reclasificación de Puestos, según se esboza en el párrafo anterior.

Se concluyó el ejercicio de compresión, que abarcó la reclasificación de 317 puestos, y se estableció una escala de sueldos de siete grados. El resultado fue que de 317 puestos, se reclasificaron 29 hacia arriba y 33 hacia abajo. A los restantes 255 puestos se les asignó un grado inferior del que les correspondía en la escala de ocho grados. El personal reaccionó negativamente a este ejercicio porque el informe de reclasificación no se compartió con ellos, a pesar de que, tanto la Asociación de Personal como los funcionarios individualmente, lo habían solicitado. Inicialmente, el Director respondió que por no haber representación del personal en el comité *ad hoc*, la Asociación de Personal no tenía derecho a recibir copia del informe.

Posteriormente, el Departamento de Personal entregó a los representantes del personal en Washington un resumen del ejercicio, donde figuraba la distribución de puestos antes y después de éste. Como consecuencia de la falta de información, el personal no comprendió a cabalidad el resultado del mismo. Aproximadamente 60

funcionarios presentaron apelaciones para obtener información complementaria con miras a aclarar la reclasificación de sus puestos.

3.1.4 *Asuntos pertinentes al género*

Recientemente, la secretaría de las Naciones Unidas emitió una política para el logro de la igualdad de género (ST/IA/412, 5 de enero de 1996) que incluye medidas especiales aplicables a la contratación, nombramiento y promoción de mujeres a puestos de nivel profesional y de dirección. La Asamblea General instó al Secretario General a que pusiera en práctica esta política. Esta política da ejemplos que podrían ayudar a la OPS a que siguiera logrando avances en este aspecto importante, ahora que atravesamos dificultades económicas.

Por ejemplo, el Punto 5 de la política de las Naciones Unidas estipula que las excepciones a la congelación de los nuevos puestos en las Naciones Unidas, se consideren de manera más favorable si el candidato recomendado es una mujer. El punto 9 indica que puede omitirse la publicación de anuncios externos de puestos vacantes a nivel P5 y de dirección cuando, en el propio organismo, las Naciones Unidas, puedan identificarse candidatas plenamente capacitadas y aptas para el puesto en cuestión.

La política de las Naciones Unidas también estipula que cada unidad tendrá a cargo el mantenimiento de las estadísticas que muestran la distribución actual de mujeres y hombres en cada nivel y categoría. Parece posible que la OPS pueda adoptar una política similar.

En la OPS, datos de estudios anteriores indican que se han logrado avances para aumentar el número de mujeres que ocupan cargos de toma de decisiones. En 1986, del personal profesional de la OPS, 76 % eran hombres y 24 % mujeres; para finales de 1995, 34 % de dichos funcionarios eran mujeres, y 66 % hombres. La Asociación reconoce los logros alcanzados en la Sede en cuanto a mujeres profesionales que ocupan puestos de dirección. Sin embargo, a pesar del progreso, la abrumadora mayoría de los funcionarios a nivel de decisión sigue siendo masculina. Las mujeres profesionales en la OPS son todavía una minoría y se enfrentan con muchas dificultades relacionadas con el progreso en la carrera.

Los datos del estudio de 1993 sobre las barreras al progreso de las mujeres en la OPS indican que los hombres que ocupan cargos de dirección siguen teniendo ideas preconcebidas y estereotipadas acerca de la capacidad de las mujeres. No obstante, el estudio determinó que pocos hombres reconocen esta situación. Hay una necesidad urgente de seguir sensibilizando a los funcionarios a nivel de decisión acerca de la competencia de las mujeres de la Organización.

Los resultados del estudio sobre las barreras se referían en especial a los aspectos relativos a contratación y selección. Sin embargo, hay muchas preguntas que el estudio todavía no ha contestado. Sería útil examinar los factores que inciden en la discriminación de género e identificar las características culturales que contribuyen a que ocurra este fenómeno. Es necesario continuar este estudio y es importante incluir a todo el personal en un debate abierto sobre las medidas que podrían tomarse para mantener los progresos logrados y seguir avanzando hacia la equidad de género en la Organización.

Según se puso de manifiesto en el proceso reciente de compresión de la escala de sueldos de Servicios Generales en la Sede, muchas decisiones se toman sin incluir y sin consultar debidamente a los interesados. Este proceso afectó a muchas mujeres porque ellas constituyen la mayoría del personal que trabaja en Servicios Generales. Parece que pocas de las personas afectadas por este proceso participaron en la toma de decisiones que les incumben. También parece que el proceso careció de criterios definidos y de transparencia.

La Asociación de Personal considera que es una prioridad examinar las condiciones de trabajo de las mujeres en la OPS y vería con agrado la oportunidad para integrar un grupo de estudio conjunto con el Departamento de Personal para examinar la situación de las mujeres en la categoría de Servicios Generales, en particular atendiendo al reciente ejercicio de compresión; y llevar a cabo otros estudios sobre las barreras que impiden el avance de las mujeres, tanto en la categoría Profesional como en la de Servicios Generales.

La política sobre el acoso sexual es una medida importante, ya que representa un marco legal y administrativo para mujeres y hombres de la Organización. También sería útil contar con normas para prevenir comportamientos inapropiados y para poner en práctica un método basado en el "proceso de aprendizaje" que promueva relaciones de trabajo y comportamientos saludables para hombres y mujeres de la Organización.

3.2 Situación financiera

El Director invitó a la Asociación de Personal a que hiciera propuestas sobre las opciones para reducir el presupuesto de la Organización en aproximadamente US\$ 45 millones. La Asociación de Personal considera que esta difícil situación financiera es una buena oportunidad para analizar detalladamente el programa general de trabajo de la Organización, así como la calidad de los servicios prestados a sus Estados Miembros. La Asociación de Personal apoya firmemente todo esfuerzo responsable que se haga para mejorar la manera que tiene la OPS de llevar a cabo sus actividades. Gracias a la racionalización de los procedimientos y al efecto que ello tiene sobre los gastos, la Organización puede reducir el déficit financiero. Además, esto colocaría a la OPS en la vía para aplicar un enfoque que busque la excelencia, la igualdad, la eficiencia y la

responsabilidad. Al mismo tiempo, la Asociación de Personal nunca apoyaría cambios que pudieran poner en peligro la calidad de los programas de cooperación técnica de la OPS y, por ende, repercutirían negativamente en el bienestar de la población de la Región, con la única finalidad de reducir el déficit.

La Asociación de Personal ha expresado su inquietud constante por las reducciones en la plantilla mediante congelación o eliminación de los puestos no ocupados, aunque estas acciones no afecten directamente al personal activo. Lamentablemente, a la larga, estas reducciones podrían amenazar los esfuerzos de la Organización para llevar a cabo el mismo programa de trabajo con menos recursos. La Asociación de Personal se preocupó mucho al saber que la Organización está eliminando puestos ocupados mediante el ofrecimiento de opciones de separación por mutuo acuerdo en las oficinas de campo, especialmente en los Centros.

Las principales preocupaciones de la Asociación son la seguridad y el bienestar de todo el personal. Igualmente importante para la Asociación de Personal es la pérdida potencial de la capacidad de la Organización para prestar servicios de calidad y asistencia técnica eficaz a los Estados Miembros. Reducir la plantilla de personal y aumentar la carga de trabajo de los funcionarios que quedan, inevitablemente conducirá a situaciones tensas, la moral del personal decaerá aún más y, en consecuencia, bajará la productividad. Actualmente, se observa una falta de incentivos y de oportunidades de progreso. Sin embargo, consideramos que hay diversas maneras de estimular y de motivar al personal, entre ellas dando reconocimientos especiales a personas merecedoras y organizando seminarios orientados a levantar la moral de personal y a fomentar el trabajo en equipo. Estas acciones positivas ayudarían a que los funcionarios tuvieran mayores satisfacciones en su lugar de trabajo.

La Asociación de Personal reconoce la necesidad urgente de llegar a soluciones responsables ante la situación financiera. En consecuencia, antes de que la Organización considere reducir la plantilla de personal como una manera de disminuir el déficit, la Asociación de Personal quisiera poner de relieve otras medidas donde podrían efectuarse ahorros reales.

- *Gastos de viaje.* Evitar tarifas aéreas y honorarios costosos debido a cambios de último minuto en el itinerario. Esto puede lograrse mediante la planificación y la adhesión estricta a la programación del viaje en comisión de servicio. También, mediante la combinación de más de una asignación en un mismo viaje, pueden lograrse ahorros en la tarifa aérea y en los viáticos. Otra posibilidad es hacer un viaje largo en lugar de dos o tres viajes cortos dentro de la misma zona.
- *Contratación de consultores.* La costumbre de contratar a los jubilados como consultores y asesores a largo plazo entorpece el mejoramiento profesional y el

avance en la carrera del personal activo. Además, este modo de proceder ejerce un efecto negativo sobre el fondo de pensiones y el de seguro de enfermedad del personal.

- *Personal temporero.* Congelar la contratación de personal temporero y reasignar los recursos actuales a otros programas o puestos.
- *Convenios entre la OPS y los Gobiernos.* Renegociar convenios con los Gobiernos Miembros para que ellos absorban porciones mayores de los gastos de las Representaciones de la OPS/OMS en materia de servicios públicos (agua, electricidad, gas, teléfono), servicios de seguridad, mantenimiento de terrenos y edificios, así como de gasolina y aceite para los vehículos.
- *Equipo, muebles, remodelaciones de edificios y gastos generales.* Evitar los gastos innecesarios. Como ejemplos de los gastos que podrían evitarse, cabe mencionar que la Asociación de Personal se ha enterado de la intención de la Organización de adquirir un nuevo sistema telefónico y de reemplazar el sistema de sonido de la Sala A de conferencias. El sistema telefónico existente está en buenas condiciones y funciona eficientemente. Efectuar gastos innecesarios durante tiempos económicamente difíciles es irresponsable y transmite un mensaje equivocado al personal y a los Estados Miembros.

La Asociación de Personal reconoce que el déficit financiero podría forzar a la Organización a reducir su tamaño. En ese caso, la Asociación de Personal solicita a la Organización que considere prestar servicios de consejo y adiestramiento para una posible reasignación a otro puesto en la OPS o para encontrar oportunidades de trabajo fuera de la OPS. La incertidumbre generada por las condiciones actuales tiene el potencial de crear variados niveles de ansiedad, estrés y depresión entre el personal. Esta situación ha ocurrido en otras organizaciones internacionales, entre ellas la OMS.

La Asociación de Personal considera la perspectiva de recortes presupuestarios como el equivalente a una reducción de los programas. Una reducción de los programas afecta directa o indirectamente el bienestar del personal. La incertidumbre de esta situación ya ha empezado a crear un clima de inseguridad en el trabajo y de baja moral entre el personal de la Organización.

4. Conclusión

Para superar la tensa situación actual, a la Asociación de Personal le gustaría asegurar que el nivel de diálogo con la Administración va a seguir mejorando. Mediante los esfuerzos de ambas partes interesadas, muchos de los problemas y las inquietudes del personal pueden abordarse de manera positiva tanto para la Organización como para el personal.