



ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD
ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD



126.^a SESIÓN DEL COMITÉ EJECUTIVO

Washington, D.C., 26 al 30 de junio de 2000

Punto 6.2 del orden del día provisional

CE126/24 (Esp.)
9 mayo 2000
ORIGINAL: INGLÉS

INTERVENCIÓN DEL REPRESENTANTE DE LA ASOCIACIÓN DE PERSONAL DE LA OSP

Esta intervención del representante de la Asociación de Personal en la 126.^a sesión del Comité Ejecutivo tiene por objeto transmitir a los miembros del Comité la opinión de la Asociación de Personal sobre asuntos de interés para el personal y por consiguiente para la Organización. Los temas incluidos en este documento se trataron durante la XIX Reunión del Consejo de la Asociación de Personal, que tuvo lugar en San Salvador, El Salvador, del 8 al 12 de noviembre de 1999. Los temas planteados se relacionan con la gestión de los recursos humanos, los sueldos, las negociaciones colectivas y las inquietudes generales del personal.

La Asociación de Personal desea pedir el apoyo de los miembros del Comité Ejecutivo para sus propuestas. Se formula esta solicitud con la convicción de que la Asociación, al proteger el bienestar del personal, es también un participante en el mejoramiento continuo de la calidad de los servicios de la Organización y la cooperación con los Estados Miembros.

1. Introducción

La Asociación de Personal de la OSP/OMS quisiera expresar su agradecimiento a los Miembros del Comité Ejecutivo de la OPS por haberle brindado la oportunidad de presentar temas de interés para el personal. Hemos tenido este privilegio y responsabilidad desde 1978, gracias a una decisión adoptada por el Comité Ejecutivo en su 80.^a sesión. La finalidad de estas presentaciones ha sido compartir con el Comité las aspiraciones y las inquietudes de sus miembros, e informar sobre el estado de las relaciones entre el personal y la Administración desde la perspectiva de la Asociación de Personal.

La última ola de manifestaciones que se desplazó de Seattle a Washington, D.C., es testimonio de los cambios del concepto de responsabilización de los organismos internacionales. El seguimiento de la labor de nuestras organizaciones está dejando de ser una vigilancia intersectorial y multigubernamental para convertirse en un movimiento de base, popular, orientado hacia temas concretos. Es verdad que hasta ahora la mayoría de las críticas de la opinión pública se han dirigido contra la Organización Mundial del Comercio y las prácticas crediticias del Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional, pero nuestras actividades de cooperación técnica no deben considerarse ajenas a ese escrutinio.

El escrutinio se torna particularmente importante porque lo que ofrecemos a la comunidad de naciones es el conocimiento, las aptitudes y las capacidades de nuestro personal. Nuestro personal hace realidad diariamente nuestro aporte, y nuestro compromiso con las naciones es proporcionarles la mejor asistencia posible de manera sostenible y continua. Cabe preguntarse, entonces, si estamos preparados para resistir ese escrutinio con el compromiso firme de poder prestar la asistencia técnica y estar preparados para afirmar y demostrar, sin la más leve vacilación y con la mayor transparencia, que reclutamos y retenemos los mejores recursos humanos para afrontar los retos de las sociedades en materia de salud. ¿Sabemos realmente cuáles son esos retos, al menos durante el próximo decenio? ¿Es adecuado nuestro perfil general de personal para afrontar esos retos? Si no lo es, ¿qué estamos dispuestos a hacer al respecto?

La Asociación de Personal sostiene que el capital humano desarrollado por la Organización a un costo elevado es la única garantía de que la OPS podrá afrontar los retos del futuro y ofrecer la asistencia que requieren los Estados Miembros en nombre de sus pueblos. En estos momentos, las Naciones Unidas están examinando propuestas para reformar el programa de gestión de recursos humanos desde el punto de vista de sus organismos individuales, como la OPS y la OMS, y desde el punto de vista de los cuerpos técnicos que informan a la Asamblea General de las Naciones Unidas, como la Comisión de Administración Pública Internacional, porque pareciera que el sistema actual ya no

atiende las necesidades de los organismos. En lo que se refiere a este aspecto, la Asociación de Personal quisiera ver implantado un sistema integral de gestión y desarrollo de recursos humanos que afronte los retos del nuevo milenio, considerando no solo las necesidades legítimas y los intereses de los Estados Miembros sino también los que son básicamente equitativos para el personal. La equidad en este sentido significa que el sueldo refleje el principio de que a igual responsabilidad, igual remuneración, y que el tratamiento general del personal sea justo e imparcial.

Los nuevos sistemas de gestión de recursos humanos propuestos se inclinan hacia la flexibilidad en la contratación y permiten la negociación de condiciones hasta el nivel individual. En este sentido, la Asociación de Personal de la OSP/OMS solicita que se considere la idea de establecer un nivel de negociación estructurado e institucionalizado que tenga en cuenta las necesidades y los deseos del personal así como las necesidades e intereses de la Organización. La nueva tendencia hacia un sistema más descentralizado que favorezca las negociaciones entre el personal y la Organización sería un importante logro para ambos, si es que las negociaciones pueden celebrarse en un entorno estructurado como el sistema de negociaciones colectivas establecido en la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

2. Gestión de recursos humanos

La gestión y el desarrollo de la fuerza laboral de la OSP/OMS son los factores que deberán orientar el establecimiento de un centro y grupo de discusión sobre prácticas óptimas en materia de recursos humanos que identifique modelos para poder contar en la OPS con un personal mundialmente reconocido, competitivo, creativo, altamente motivado, con espíritu de equipo, de avanzada y respetuoso de los principios. Desde hace mucho tiempo, la Asociación de Personal de la OSP/OMS aspira al diseño de un sistema más simplificado, abierto y transparente de gestión de recursos humanos con normas, métodos y mecanismos comunes de personal encaminados a evitar graves discrepancias en las condiciones de empleo.

La estructura del Departamento de Personal deberá centrarse en la promoción profesional y la simplificación de la administración del personal. Esto lo acercaría más a la gestión operativa de la OPS.

3. Contratación y selección

La contratación y la selección deberán ser compatibles con el objetivo de aportar la pericia necesaria así como el desarrollo de la capacidad interna para afrontar los retos renovados de la cooperación técnica en el ámbito de la salud. Deberá adoptarse el enfoque de “primero el personal”, enfoque que la Asociación de Personal propugna

mediante: a) un nuevo banco de datos del personal para identificar a los candidatos internos capacitados que no sean inmediatamente evidentes en la unidad que está solicitando la selección, que cuenten con la experiencia y los estudios necesarios y que puedan desempeñar debidamente su labor y agreguen la experiencia en la OPS como una ventaja adicional; b) capacitación en diferentes funciones y rotación interna del personal, para facilitar la sustitución del personal durante las vacaciones y las ausencias y desarrollar la pericia que les permitirá ocupar otros puestos más adelante; c) desarrollo del personal mediante la asignación de asesores individuales, educación continua y programas de experiencia sobre el terreno que pueden ayudar a la planificación de la sucesión y a la actualización de las aptitudes técnicas; d) creación de trayectorias profesionales mediante el sistema de puestos para que, cuando los empleados adquieran las credenciales académicas, los años de servicio y la experiencia sobre el terreno que se requieran, puedan ser promovidos al próximo nivel de responsabilidad y se reconozcan sus esfuerzos.

Deberán simplificarse el número y la variedad de los contratos, porque un sistema de contratación complicado impide la apertura y la transparencia de las condiciones de empleo. En el sistema actual, cada tipo de contrato tiene su propio sistema de condiciones de sueldo, prestaciones, contribuciones al fondo de jubilación, seguro médico y de vida, y asistencia financiera para educación y vivienda. A los empleados les resulta a menudo casi imposible determinar las condiciones reales de su empleo porque su contrato puede o no estar cubierto por el Reglamento y Estatuto del Personal de la OSP o el Manual de la OMS vigentes. Además, el sistema actual es costoso porque supone la contratación de funcionarios adicionales que se ocupen de los aspectos jurídicos, financieros y de personal para administrar el gran número y variedad de contratos rígidos y complicados.

4. Capacitación de personal y promoción profesional

Deberá llevarse a cabo el desarrollo de un plan abierto y transparente de capacitación y desarrollo de recursos humanos sobre la base de la estrategia institucional y las orientaciones estratégicas y programáticas de la OPS. El plan de capacitación deberá incluir estrategias para mantener a los funcionarios de la OSP a la vanguardia de nuestras áreas de cooperación técnica y en el liderazgo y la gestión en materia de salud. La parte del plan que corresponde a los recursos humanos deberá incluir los conceptos de equidad de género, promoción profesional y planificación de la sucesión para el considerable número de empleados que se jubilará en los próximos cinco años.

Proponemos la creación de trayectorias profesionales con normas de rendimiento y competencias específicas en las cuales el personal puede ingresar y ascender en la Organización a medida que vaya adquiriendo nuevas aptitudes, experiencia y educación. Esto deberá incluir: a) la elaboración de un programa interno de asesoramiento individual

para que el personal de más antigüedad comparta su experiencia con los colegas de reciente ingreso; b) el establecimiento de un programa interno de capacitación y consulta que identifique a los funcionarios que puedan participar en calidad de consultores internos en proyectos especiales o capacitar a otros funcionarios en las aptitudes deseadas, lo que se traduciría en un ahorro de costos en consultores y en oportunidades de desarrollo profesional para el personal, y c) el desarrollo de un sistema más eficaz y justo para la selección de los funcionarios que formarán parte de comités de trabajo, las asignaciones laborales, los ascensos o las reasignaciones.

5. Remuneración y prestaciones

La Comisión de Administración Pública Internacional ha iniciado un examen del sistema de sueldos y reajustes por lugar de destino de las Naciones Unidas, para lo cual estableció un grupo de trabajo que estudiará los principios generales que se aplicarán a la gestión de recursos humanos. La prioridad más alta del grupo de trabajo es examinar el sistema de sueldos y reajustes por lugar de destino, en paralelo con el sistema correspondiente de clasificación de puestos de trabajo. Se considerarán únicamente las categorías de personal profesional y de grados superiores y no se prevé una repercusión presupuestaria inmediata.

La mayoría de los sistemas de sueldo se apoyan en dos principios básicos: el sistema de clasificación y la modalidad de evolución de los sueldos, y pareciera que el efecto combinado de estos dos elementos ha socavado la competitividad. En la mayoría de los casos, además del sueldo base, se utiliza un complejo sistema de reajustes por lugar de destino que representa entre un 30% y un 40% de la remuneración total. El sistema no refleja la pericia ni los méritos individuales.

Durante su quincuagésima primera sesión, la Comisión identificó los principales aspectos de la remuneración y la gestión de recursos humanos, y las organizaciones participantes creen que la clave reside en mejorar la eficiencia de los costos y racionalizar la gestión de los recursos humanos. Los aspectos que se mencionaron con más frecuencia fueron los niveles de sueldos, la promoción profesional, la consideración de competencias individuales y el uso de diferentes tipos de contratos. Después de examinar los sistemas de gestión de recursos humanos que se emplean en la administración pública nacional de los Estados Unidos, Dinamarca, Corea, el Reino Unido y el Grupo del Banco Mundial, la Comisión diseñó tres escenarios de posible acción futura en lo que concierne a la remuneración. Estas medidas correctivas, desde luego, deben tener en cuenta el aspecto presupuestario de las reformas.

El sistema de compensación es la herramienta adecuada para lograr la equidad y facilitar la contratación y la retención del personal más idóneo. La repercusión de la

globalización, los nuevos sistemas de sueldos y la necesidad de flexibilidad, cada vez más aguda en situaciones extremadamente diversificadas, obligan a los organismos a examinar la gestión de sus recursos humanos en su totalidad. La Asociación de Personal solicita el apoyo del Comité Ejecutivo para la reforma del sistema de clasificación, la imposición de bandas de sueldos, y la sustitución del sistema de reajustes por lugar de destino por una remuneración global ajustable a las necesidades individuales y de la Organización.

6. Negociaciones colectivas

El 27 de marzo de 2000 se celebró el Acuerdo de reconocimiento y procedimiento concertado entre la Oficina Internacional del Trabajo y el Sindicato del Personal de la OIT, el primer acuerdo de esta naturaleza entre una asociación de personal y un organismo internacional. El acuerdo establece el principio del reconocimiento mutuo y los procedimientos que definen las negociaciones colectivas entre el personal y la dirección dentro de la OIT. El Sr. Juan Somavía, Director General de la OIT, se refirió a la importancia de establecer una firme alianza entre el personal y la dirección para proceder con los objetivos y la labor de la Organización, señalando que la satisfacción del personal se traduce en una mayor motivación. El Sr. David Dror, Presidente del Comité del Sindicato del Personal de la OIT, calificó al acuerdo de “verdadero reflejo de los valores de la OIT” y añadió que competía a todas las partes interesadas procurar que sirviese a la OIT y al personal. La Asociación del Personal solicita que se celebre en la OSP un acuerdo de reconocimiento para los funcionarios de la Organización de características similares al que se celebró en la OIT.

7. Código de Conducta

Deberá continuar el examen del Código de Conducta a efectos de que refleje las mejores cualidades humanas en lo que se refiere a motivación y desempeño de alta calidad, productividad, responsabilización, conocimiento técnico de vanguardia, pericia e información gerencial, excelentes aptitudes para la presentación oral y escrita, solidaridad organizativa, respeto mutuo, cooperación, espíritu de equipo, equidad y comunicación abierta y transparente. Todo esto deberá hacerse en el marco de un sistema equitativo donde no se culpe al personal de las equivocaciones de otros ni se le obligue a asumir la responsabilidad por acciones originadas fuera de su influencia. El Código de Conducta no deberá formar parte del Reglamento y Estatuto del Personal con intención punitiva sino como herramienta educativa que fomente acciones que sirvan de ejemplo. Las normas básicas de conducta que forman parte del Reglamento y Estatuto del Personal con la intención de castigar a quienes las infrinjan, deberán tipificarse claramente para no dejar librado a interpretaciones individuales el verdadero significado de la carta o el espíritu de la regla.

8. Conclusión

Para concluir, la Asociación de Personal expresa su deseo de gestar una alianza entre el personal y la Administración para que ambos puedan colaborar en la creación de la fuerza laboral más productiva posible y con los más altos niveles de desempeño. La Asociación de Personal desea disipar definitivamente la noción de que pudiese existir una relación conflictiva en la que las opiniones y sugerencias del personal se perciban como intenciones de crear problemas y no como soluciones imbuidas del ánimo de una gestión de calidad total. En el mundo de la cooperación técnica, el talento de los recursos humanos es el activo más importante.