



ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD
ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD



132.^a SESIÓN DEL COMITÉ EJECUTIVO

Washington, D.C., EUA, 23-27 de junio de 2003

Punto 6.2 del orden del día provisional

CE132/27 (Esp.)
28 de abril de 2003
ORIGINAL: INGLÉS

INTERVENCIÓN DEL REPRESENTANTE DE LA ASOCIACIÓN DE PERSONAL DE LA OFICINA SANITARIA PANAMERICANA

La intervención de la Asociación de Personal en la 132.^a sesión del Comité Ejecutivo tiene por objeto dar a conocer sus puntos de vista sobre asuntos que conciernen al personal y, por consiguiente, a la Organización. Los asuntos mencionados en este documento se trataron durante la XXII Reunión del Consejo de la Asociación de Personal, celebrada en Bridgetown, Barbados, del 4 al 8 de noviembre de 2002.

Los temas que se abordan en este documento son la seguridad del personal, la clasificación de los lugares de destino, la asociación, la Junta Mixta de Disciplina, el acoso, el mediador, el comité consultivo mixto y la promoción profesional del personal.

La Asociación de Personal solicita respetuosamente a los Miembros del Comité Ejecutivo que examinen las sugerencias y propuestas que somete a su consideración. Esta solicitud se basa en la convicción de que la Asociación, al velar por el bienestar del personal, también participa en la mejora constante de la calidad de los servicios y la cooperación que brinda la Organización a los Estados Miembros.

CONTENIDO

	<i>Página</i>
Introducción	3
Visión de la Asociación de Personal.....	3
Seguridad	3
Clasificación de los lugares de destino	4
Asociación	4
Junta Mixta de Disciplina	5
Acoso	5
Mediador	5
Comité Consultivo Mixto (CCM).....	6
Promoción profesional del personal	6
Conclusiones.....	7

Introducción

1. La Asociación de Personal de la OPS/OMS desea expresar su agradecimiento por la oportunidad de dirigirse a los Miembros del Comité Ejecutivo de la OPS para presentar cuestiones relativas al personal. Creemos que es importante no sólo informarles sobre cuestiones de interés, sino también comunicarles los avances en las relaciones entre el personal y la administración desde nuestra última presentación. Como saben, vivimos en un mundo en cambio continuo y el personal es un componente importante para que tenga éxito la búsqueda de cambio de una Organización. Este año, en particular, marca un hito en los 100 años de la Organización con la elección de la primera mujer al puesto de Director. Saludamos y aplaudimos a los Cuerpos Directivos de la Organización que adoptaron tan medida intrépida al elegir a la Dra. Mirta Roses. Ya saben que la visión de la Dra. Roses para la OPS conllevaba reestructurar la Oficina. Esta reestructuración está realizándose con la participación del personal en diversos grupos de discusión, lo cual es un gesto muy encomiable de nuestra nueva Directora. Como ha dicho con frecuencia, ella cree en “una Organización, un equipo”. La Asociación de Personal espera seguir siendo parte del equipo. Esperamos que siga el diálogo y que, sobre la base de nuestra “asociación”, se mantenga el valor del recurso principal de la Organización, su personal.

2. La Asociación de Personal desea centrarse en cuestiones de importancia capital. Se había previsto abordar algunas de estas cuestiones en el Consejo Mundial Personal/Administración (CMPA) de la OMS, previsto para marzo de 2003 pero aplazado hasta octubre de 2003 por la guerra iniciada en ese momento.

Visión de la Asociación de Personal

3. La Asociación está tomando medidas que permitan considerar miembros a todas las personas que trabajan para la Organización. Actualmente, sólo el personal con contrato de las Naciones Unidas puede afiliarse a la Asociación de Personal. Incorporar al resto del personal ha resultado ser una empresa difícil por la diferente situación contractual de estas personas. Muchos de ellos están desde hace años empleados por la OPS y son fuente de competencia y pericia para la Organización. Nosotros queremos incluirlos y ellos quieren ser incluidos en la asociación.

Seguridad

4. La seguridad se ha convertido en un tema de gran interés para todos nosotros. Quienes vivimos en zonas antes consideradas seguras estamos ahora replanteándonos esta cuestión. La situación del personal sobre el terreno preocupa a la Asociación de Personal. Creemos que la Organización tiene una responsabilidad para con el personal de contratación local en oficinas donde es especialmente difícil garantizar la seguridad.

Instamos a la Administración a que tenga sumo cuidado para que estas personas y sus familias reciban el mismo tipo de apoyo que el personal de contratación internacional. Entendemos que a veces se tarda en clasificar los lugares de destino en casos donde existe inseguridad y amenaza de violencia. Somos conscientes de que la OPS ha tomado medidas para el personal en caso de alerta. Nuestras oficinas de campo dependen de las instrucciones de las oficinas locales de las Naciones Unidas y creemos que la Organización debe garantizar que todo el personal de cada lugar de destino disponga de medidas y procedimientos de seguridad.

Clasificación de los lugares de destino

5. Debido a la disminución del poder adquisitivo de sus sueldos, el personal de algunas oficinas de campo está teniendo grandes dificultades en sus condiciones de vida. Sabemos que nuestras escalas de sueldos se rigen por la política de la OMS. El personal opina que la Organización debe tomar alguna medida provisional para que estas personas puedan seguir haciendo frente a las necesidades básicas de sus familias pese a la disminución de la moneda local por los factores de inflación y devaluación. El deterioro gradual y sistemático de los sueldos del personal de servicios generales (GS) y de los funcionarios nacionales del cuadro orgánico (FNCO) desde el año 2000 se debe a varias razones, entre ellas la situación política y económica. El acontecimiento más devastador ha sido la devaluación de las monedas locales y la inflación resultante, que se refleja en la variación del índice de precios de consumo (IPC). Durante la reunión anual del consejo de la Asociación de Personal en noviembre, varios delegados comunicaron que la devaluación en su país osciló entre 100% y 350% y que la inflación superó 30%. El mandato del consejo es solicitar que la Organización cree un mecanismo interno para tratar este tipo de situación, por el que se compense al personal de GS y FNCO por la pérdida del poder adquisitivo de sus sueldos en los países en crisis económica. La drástica devaluación también afecta al valor de las contribuciones de pensiones y de las futuras prestaciones de pensión. Esta situación también figuraba en la presentación de la Asociación de Personal al Comité Ejecutivo de la OPS el año pasado.

Asociación

6. Las Asociaciones de Personal iban también a presentar el concepto de asociación entre el personal y la administración en la próxima reunión del CMPA. Creemos que esto beneficiará tanto a la Organización como a la Asociación de Personal, pues el proceso de toma de decisiones se basa en la franqueza y la transparencia. Creemos que también fortalecerá las relaciones entre el personal a todos los niveles, ya que el diálogo se instaura con un verdadero espíritu de respeto y confianza.

7. La Asociación de Personal de la OPS ha sido partidaria de la negociación colectiva por muchos años, punto en el que insistimos el año pasado. Al mismo tiempo, compartimos nuestro criterio de asociación cuando dijimos: “creemos que la aplicación del principio de asociación con el personal logrará mayor confianza, responsabilización, tolerancia y mejor comprensión entre el personal de la OPS/OMS y hará progresar la cultura de la confianza y la cooperación”. Esperamos seguir desarrollando este concepto de asociación.

Junta Mixta de Disciplina

8. Este es otro asunto que van introduciendo las asociaciones de personal de la OMS y que se tratará durante la próxima reunión del CMPA. La Junta Mixta de Disciplina ya se ha establecido en otros organismos de las Naciones Unidas, y el marco general para un sistema fiable de resolución de conflictos se ha redactado y presentado a los miembros del CMPA para su debate. Esto debe ofrecer las garantías básicas de un proceso justo a un funcionario contra quien se alegan faltas graves. Este es un elemento importante necesario para lograr que en cada situación se sigan procedimientos adecuados y uniformes. Conviene crear un código de conducta o de ética sobre el que pueda basarse dicha Junta Mixta de Disciplina.

Acoso

9. Nos complace comunicar que la política en materia de acoso está en su fase final de redacción. En una reunión con la Directora y nuestro Gerente de Área en HRM se alcanzó un compromiso para redactar una política en materia de acoso en junio de 2003. El objetivo de esta política es fomentar un lugar de trabajo respetuoso mediante la prevención y resolución inmediata del acoso. Esta política es importante para todos y esperamos su ejecución y la orientación y el adiestramiento al respecto.

Mediador

10. El estatuto y los requisitos del mediador han sido objeto de debate con el personal y la administración en las reuniones mensuales del Comité Consultivo Mixto (CCM) y últimamente con la Dra. Roses. Es interesante señalar que existen un Instituto Internacional de Mediadores ubicado en la Facultad de Derecho de la Universidad de Alberta en Edmonton (108 países son miembros) y una Asociación de Mediadores de los Estados Unidos ubicada en Nashville, Tennessee. Ambos pueden servir de recurso para la selección y el adiestramiento de un mediador. El puesto de mediador ha existido por muchos años y ha evolucionado hasta convertirse en puesto permanente en todas las esferas gubernamentales, militares, empresariales y de la sociedad en su conjunto. Recientemente, hemos recibido comunicaciones de las asociaciones de personal de las

oficinas de campo comunicándonos que desean disponer asimismo de los servicios del mediador. Apoyamos firmemente esta solicitud. Esperamos seguir colaborando con la Organización en esta cuestión.

Comité Consultivo Mixto (CCM)

11. Consideramos que estas reuniones con el Comité Consultivo Mixto (CCM) son muy beneficiosas e informativas. Por diversas circunstancias, el comité no ha funcionado. Están evaluándose sus atribuciones. Observamos la necesidad de establecer un calendario de reuniones y de prever la participación de suplentes cuando el titular no puede asistir. Seguirá nuestro diálogo en este foro.

Promoción profesional del personal

12. El año pasado, nuestra intervención contenía un comentario sobre la promoción profesional del personal como parte de la reforma de la gestión de recursos humanos, que es un proceso continuo para la OMS y la OPS. Aunque trataremos este tema en la próxima reunión del CMPA con nuestros homólogos, quisiéramos hacerles partícipes de nuestra posición. Consideramos que todo el personal tiene derecho a acceder a la promoción profesional. Esto contribuirá a que la Organización no sólo contrate, sino también retenga y permita el desarrollo de los individuos más capaces y más calificados para prestar los servicios necesarios. ¡Qué mejor manera de asegurar que el personal de la Organización mantenga un alto nivel de conocimiento y pericia que fomentando la igualdad de oportunidades a todos los niveles de empleo! Hay que idear una vía de promoción profesional que acoja a todo el personal. Por ejemplo, los funcionarios nacionales pueden asimilarse al personal profesional y creemos que las mismas oportunidades deben darse al personal de servicios generales. Una manera de cumplir el compromiso con los valores y las competencias es aplicar una política que mejore la promoción profesional en toda la Organización. Otro componente de la promoción profesional puede ser el desarrollo de aptitudes del personal profesional, que puede lograrse mediante acuerdos especiales con una universidad o mediante un programa de estudio en línea. El Campus Virtual de Salud Pública, recientemente creado por la OPS, puede considerarse un vehículo de movilidad para el adiestramiento de personal a todos los niveles. Además, el personal debe poder participar en programas de certificación profesional similar al que se ofrece en el campo de las adquisiciones. Los programas son administrados por el Instituto para la Regulación de la Oferta. Los dos programas son Gestor Certificado de Adquisiciones (nivel avanzado) y Profesional Acreditado de Adquisiciones (nivel elemental). Al finalizar el programa de certificación profesional, esta certificación debe considerarse aceptable y equivalente a una licenciatura o maestría. El funcionario podría ascender en función de los años de servicio y de finalización del programa de certificación, y no sólo de sus estudios académicos. Todo lo dicho mejoraría

la pericia del personal y actualizaría su competencia técnica. La rotación del personal (tanto de servicios generales como profesionales) entre puestos o entre lugares de destino puede ser otro método de promoción profesional. Para tender hacia ello de manera justa y equitativa, hay que evaluar periódicamente los puestos sobre el terreno para velar por su adecuada clasificación.

13. Urge crear una vía de promoción profesional en la Organización. En consecuencia, es importante vincular el adiestramiento a la promoción profesional. Además, creemos que la Organización debe establecer oportunidades de adiestramiento para conseguir gerentes en su interior, ofreciendo así vías profesionales a quienes se han comprometido con el éxito de la Organización. La Organización y el personal se beneficiarían de un programa de promoción profesional. Además, hay que proponer al personal oportunidades de adiestramiento por canales de comunicación más eficaces, como Internet, boletines, orientación, anuncio de puestos de trabajo, etc. El Secretario General de las Naciones Unidas, en su informe a la Asamblea General a comienzos de año, indicó su decidido apoyo a mejorar las perspectivas de carrera del personal de servicios generales; reconoció la necesidad de lograr el equilibrio entre hombres y mujeres en los niveles profesionales superiores; y recomendó aumentar los recursos para el adiestramiento del personal (documento A/57/387). De hecho, el Secretario General ha declarado que al menos 2% del presupuesto de una organización debe dedicarse al adiestramiento.

Conclusiones

14. La Asociación de Personal reconoce la evolución natural de su relación con la administración hacia una asociación que ha dado lugar a debates francos y constructivos. Seguimos colaborando para alcanzar metas comunes que beneficiarán a todos. Esto se ha conseguido gracias a conversaciones directas con la Directora y el Gerente de Área de Recursos Humanos y como resultado de las reuniones del Comité Consultivo Mixto que, por lo que entendemos, continuarán.

15. Agradecemos a la Dra. Roses y al Sr. Philip MacMillan la oportunidad que nos brindan de expresar nuestros criterios e inquietudes del último año. La Asociación prevé confiadamente un futuro positivo y cordial.