

162.^a SESIÓN DEL COMITÉ EJECUTIVO

Washington, D.C., EUA, del 18 al 22 de junio del 2018

Punto 6.3 del orden del día provisional

CE162/26
1 de junio del 2018
Original: español

INTERVENCIÓN DEL REPRESENTANTE DE LA ASOCIACIÓN DE PERSONAL DE LA OPS/OMS

1. La Asociación de Personal agradece a los miembros del Comité Ejecutivo la oportunidad que nos brinda y el interés expresado por conocer el estado de las condiciones de trabajo y las relaciones entre el personal y la administración.
 2. Como introducción de este documento, deseamos confirmar y manifestar el compromiso del personal y de la Asociación con la visión, la misión y los valores de la Organización. Tenemos siempre presente que los valores de equidad, excelencia, solidaridad, respeto e integridad deben ser la guía de nuestras acciones y que además deben inspirar a las nuevas generaciones para comprender mejor por qué trabajan para una organización como la Organización Panamericana de la Salud (OPS).
 3. La Asociación es un agente interno de apoyo y colaboración en la creación de un entorno de trabajo propicio que favorezca el buen desempeño individual y organizacional para alcanzar el impacto deseado por los Estados Miembros en la mejora de la salud pública de nuestro continente.
 4. En esta oportunidad ante el Comité Ejecutivo, la Asociación de Personal se referirá a los siguientes temas: *a)* las relaciones entre la Asociación y la Gerencia Ejecutiva; *b)* la importancia de un ambiente laboral que promueva la confianza y la creatividad; y *c)* un sistema de justicia interno que responda.
 5. Las relaciones de trabajo entre la Asociación y la Gerencia Ejecutiva se pueden caracterizar como de cooperación, búsqueda de consenso y respeto mutuo. Con la reelección de la Directora se abrieron expectativas para avanzar en algunas mejoras significativas en relación con la agenda de cooperación técnica de la OPS y para evolucionar en el tipo de gestión y administración en cuanto a los recursos humanos.
 6. La Asociación de Personal es un agente interno de cambio y aprovecha cada una de las oportunidades de diálogo que tiene con la Gerencia Ejecutiva y con la administración en general para formular propuestas y abogar por la implementación de políticas que respondan a las condiciones actuales del personal que presta servicios en la Organización.
-

Según el informe de la gestión de los recursos humanos de la Oficina Sanitaria Panamericana (la Oficina) presentado en este Comité Ejecutivo (documento CE162/25), es claro que un porcentaje significativo de las personas que trabajan en la Oficina no son funcionarios, sino personal contingente, y eso crea un desequilibrio en las oportunidades de representación, así como en la forma en que los diferentes gerentes deben gestionar y supervisar el trabajo cotidiano. Si bien estos trabajadores contingentes desempeñan una función importante en la entrega de los productos y servicios que ofrecemos como Organización, también tienen un peso relevante en la configuración del ambiente laboral, en términos de niveles de responsabilidad, funciones y equidad.

7. Si nuestra guía son los valores de la Organización, consideramos que estos deben ser los pilares para la gestión y la administración de los recursos humanos, y que deben permear en todos los niveles de la Organización. Observamos con preocupación que no necesariamente las intenciones y declaraciones expresadas en este sentido por parte de la Directora logran ser internalizadas por los diferentes actores a cargo de su gestión. La comunicación efectiva y la evolución positiva en la interacción entre el personal y sus respectivas gerencias no se da a la velocidad y la calidad requeridas.

8. En función de lo anterior, podemos vincular el tema con la importancia de un ambiente laboral que promueva la confianza y la creatividad. Desde hace tiempo tenemos una activa campaña de promoción de un ambiente respetuoso de trabajo. Para la Asociación ha sido una de las iniciativas en las que más hemos invertido y que más hemos apoyado, y posiblemente esta sea una de las pocas regiones de la Organización Mundial de la Salud que ha logrado que esta campaña esté apadrinada por la Oficina del Ombudsman, lo que nos garantiza su institucionalización.

9. Sin embargo, debemos reconocer que no ha sido tan exitosa como esperábamos, posiblemente porque nunca fijamos metas ni mediciones del avance o porque no incluimos indicadores de impacto. O, tal vez, porque no se convirtió en un esfuerzo institucional. Pensamos que tenemos que redefinir completamente el enfoque. Con el esfuerzo realizado durante los años previos para el desarrollo e implementación del Sistema de Información Gerencial de la Oficina Sanitaria Panamericana (PMIS), tenemos herramientas que nos proveen datos integrados. Sabemos ahora dónde estamos trabajando, qué características individuales tenemos, tanto demográficas como de capacidades, y, por supuesto, de desempeño y vínculo entre la función individual y la institucional.

10. De acuerdo con nuestro análisis, temas que ahora aparecen como situaciones individuales o se tratan de manera fragmentada, como la evaluación del desempeño, la motivación del personal, la creación de oportunidades para las mujeres en el lugar de trabajo, las políticas integrales de sucesión de personal, la formación de capacidades, la incorporación de nuevos talentos que pertenezcan a nuestra Región principalmente, la mejora de la competitividad de nuestros candidatos internos, deben formar parte de un solo paquete de gestión de recursos humanos. La gestión de recursos humanos es el día a día de nuestros gerentes, y ellos deben estar en condiciones de ejercer esa función institucional con los métodos que caracterizan a las instituciones modernas para favorecer la

productividad. Las herramientas para que ellos puedan ejercer esas funciones deben ser diseñadas y puestas a su disposición por el departamento de gestión de recursos humanos, quienes a su vez podrían dar seguimiento a la implementación y documentar las buenas prácticas y las enseñanzas extraídas.

11. El personal, por su parte, tiene que cumplir con los estándares requeridos, participar activamente y estar atento a las políticas y reglamentos que forman parte de su quehacer cotidiano.

12. Un ambiente laboral que favorece la creatividad y la confianza se caracteriza por: *a)* dar cabida al reconocimiento y la retroalimentación; *b)* valorar los diferentes puntos de vista sin tener miedo a la discusión de ideas; *c)* crear desafíos con la expectativa de mejorar y no de obstaculizar; *d)* comunicar primero lo importante y no dar lugar a especulaciones; *e)* no crear estereotipos porque se acepta la diversidad; y *f)* preocuparse por la salud física y mental de todos.

13. Consideramos que tenemos una excelente oportunidad para repensar y poner en marcha un programa de cambio cultural en el que cada uno de los elementos que hemos mencionado contribuyan de manera sincronizada y articulada hacia una evolución que mejore la calidad del ambiente de trabajo. Este proceso debería ser participativo y los motores de este deben ser los gerentes, con claros niveles de responsabilidad y, sobre todo, con claros indicadores de progreso en la búsqueda de documentar buenas prácticas y enseñanzas. Ya que muy pronto se iniciarán las deliberaciones para la elaboración del plan estratégico de la OPS, sería importante considerar internamente —en la Oficina Sanitaria Panamericana— el inicio de un proceso para elaborar un plan estratégico de recursos humanos.

14. Con respecto a la administración de justicia interna deseamos confirmar nuestro apoyo a la decisión tomada de separar la función de investigación en el lugar de trabajo de la Oficina de Ética. El sistema de justicia de la Oficina Sanitaria Panamericana cuenta con una línea de resolución de carácter informal, de la que forma parte la Oficina del Ombudsman, que en sus términos de referencia cubre los criterios establecidos por la Asociación Internacional de Ombudsman. La Asociación está convencida que la resolución informal de conflictos es una herramienta que contribuye al mejoramiento del ambiente de trabajo. El acuerdo que se estableció cuando se creó la Oficina del Ombudsman indica un término máximo de contrato (cinco años) para quien ejerciera esa función, y consideramos que es saludable por las características de este trabajo que cada cinco años cambie la persona que ejerce dicha función.

15. La segunda línea de resolución dentro del marco de justicia interna es la resolución formal. Ante una situación dada, la Organización tiene la facultad de realizar investigaciones en el lugar de trabajo. Una vez que se decide hacer una investigación, se espera que esta sea profesional, oportuna y congruente, de manera que la decisión que se tome producto de ella responda al debido proceso.

16. Como se indicó en el informe de la Asociación del 2016, es necesario definir con más claridad las funciones de la Oficina de Ética, de la Oficina del Asesor Jurídico y del Departamento de Gestión de Recursos Humanos en cada una de las etapas del proceso de investigación, que van desde la denuncia, la determinación sobre qué se investiga o a quién se investiga, el alcance de la investigación, la preparación del informe, la presentación de los resultados y las medidas tomadas como resultado de la investigación.

17. Esperamos con interés el proceso de selección del investigador oficial de la Oficina, y contribuiremos en la revisión del protocolo de investigación, lo que posiblemente permita resolver alguno de los temas antes indicados.

18. A modo de cierre, deseamos reiterar nuestro interés y apoyo en la cuestión de la paridad entre los sexos y la creación de oportunidades para las mujeres especialmente. Como se manifestó en los informes finales de las sesiones del Comité Ejecutivo de la OPS que tuvieron lugar en junio del 2016 y del 2017, la Asociación reitera la necesidad de contar con un programa sostenido con políticas y prácticas explícitas que faciliten la promoción y la creación de oportunidades para las mujeres que trabajan en la Organización. El ejemplo que ofrecimos en el informe previo de que a una mujer en la categoría profesional le toma cinco años más que a un hombre para ascender en el lugar de trabajo no se ha modificado.

19. Es importante señalar la necesidad de hacer un mayor esfuerzo para superar la cultura institucional informal que obstaculiza el progreso de las mujeres y capacitar a los gerentes acerca de cómo detectar y evitar la parcialidad al identificar o seleccionar a posibles candidatos para puestos de responsabilidad gerencial.

20. Tal como mencionábamos en párrafos anteriores, este tema debe formar parte del programa de cambio cultural y, en ese sentido, la Oficina Sanitaria Panamericana se encuentra en una posición privilegiada para crear una cultura institucional propicia destinada a lograr y mantener el equilibrio entre los sexos a todos los niveles, fomentar un entorno de trabajo saludable para todo el personal, y tomar medidas específicas para modificar actitudes y eliminar prejuicios que perpetúan la desigualdad entre hombres y mujeres.

- - -