



ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD
ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD



142.^a SESIÓN DEL COMITÉ EJECUTIVO

Washington, D.C., EUA, 23 al 27 de junio del 2008

Punto 6.1 del orden del día provisional

CE142/33 (Esp.)
16 de junio del 2008
ORIGINAL: INGLÉS

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

1. A la Asociación de Personal de la Oficina Sanitaria Panamericana le complace informar al Comité Ejecutivo en su 142.^a sesión los avances en las relaciones entre el personal y la Administración, además de abordar los asuntos actuales de interés para el personal. A este respecto, la Asociación de Personal desea hacer del conocimiento del Comité Ejecutivo los asuntos que se mencionan a continuación.

Reforma de la contratación

2. La Organización Panamericana de la Salud (OPS) ha dedicado tiempo y esfuerzos considerables para lograr la convergencia con la Organización Mundial de la Salud (OMS). La decisión tomada por los Cuerpos Directivos el año pasado de retrasar la aplicación de la reforma del sistema de contratación de la OMS en la Oficina Sanitaria Panamericana, en espera de la aprobación por la Asamblea General de las Naciones Unidas de los nuevos arreglos contractuales para el Régimen Común, ha hecho que la Organización se encuentre considerablemente atrasada en este asunto con respecto a la OMS. El proceso de reforma de la contratación en la Oficina Sanitaria Panamericana es una iniciativa conjunta con la Administración para mejorar el sistema de contratación interna y el retraso en su ejecución crea una carga administrativa innecesaria para el Área de Gestión de Recursos Humanos y la distrae de su verdadera misión, que consiste en la planificación y la gestión de los recursos humanos de la Oficina para alcanzar los objetivos fijados en el Plan Estratégico de la Oficina Sanitaria Panamericana para el período 2008-2012.

3. Una de las metas principales del proceso de reforma de la contratación que se propone es la reducción del número de los procesos administrativos del Área de Recursos Humanos. La Asociación de Personal considera que el cumplimiento de las metas del Plan Estratégico de la Oficina exigirá mayores esfuerzos de todo el personal y, por ende,

la Administración tiene que dar su apoyo a la utilización de las herramientas pertinentes para que los procedimientos administrativos sean más eficaces. La Asociación de Personal solicita respetuosamente que el Reglamento del Personal de la Oficina Sanitaria Panamericana coincida con los términos de la propuesta de reforma de la contratación presentada el año pasado y se estudien, determinen e incorporen a estas modificaciones los sistemas de control y vigilancia adecuados para lograr que se emitan los tres tipos de contratos propuestos, con lo cual se velará por la transparencia, la responsabilidad administrativa, la planificación de los recursos humanos y el tratamiento equitativo de los funcionarios de la Oficina. La Asociación de Personal desea señalar que la falta actual de convergencia con la OMS en cuanto a la ejecución de la reforma de la contratación está repercutiendo negativamente en el personal.

Reorganización de la Oficina Sanitaria Panamericana y procesos de consulta con la Asociación de Personal

4. Por mucho tiempo, uno de los principios aceptados en la Oficina es que una buena alianza entre el personal y la Administración es fundamental para el avance de la Organización y el cumplimiento de su misión. De hecho, los principios orientadores que rigen la relación entre el personal y la dirección, respaldados por la OPS, estipulan con claridad que: “La gerencia debe aceptar que, en el proceso de cambio, la Asociación de Personal es un participante activo cuyas opiniones deben respetarse y que debe figurar en el proceso desde el comienzo”.¹

5. Desde el 2003, ha habido al menos tres procesos de reorganización a fondo que dieron lugar a cambios importantes en la estructura de la Oficina, a saber: el cierre o la unificación de unidades orgánicas; la reorganización de las oficinas en el país y la revisión de las funciones de los centros colaboradores; la creación de puestos subregionales; y la iniciativa de evaluación estratégica y asignación de recursos (la SARA), entre otros. Estos cambios, a su vez, han creado un ambiente de trabajo que causa estrés y ansiedad en el personal. Por consiguiente, la Asociación de Personal solicita respetuosamente que sus representantes participen en los procesos de reorganización tanto en curso como futuros, de conformidad con el espíritu y el contenido del Reglamento y Estatuto del Personal de la Oficina Sanitaria Panamericana y el Manual de la OMS sobre el Reglamento del Personal.

6. Actualmente, la OPS y la OMS están llevando a la práctica varias medidas que repercutirán en las condiciones de servicio de algunos funcionarios, así como en las normas y procedimientos aplicados por la Oficina en materia de recursos humanos. Más aún, todo el Sistema de las Naciones Unidas está efectuando una reforma de las prestaciones y las modalidades de contratación y de evaluación para los profesionales y

¹ Oficina Sanitaria Panamericana: Reglamento y Estatuto del Personal, Sección 9, julio del 2007.

el personal de servicios generales, que tendrá consecuencias importantes. La participación del personal en las etapas de planificación y en el proceso de reorganización puede ser muy valiosa tal como quedó demostrado con la experiencia del Perú. En el 2007, la oficina en el país y el Centro Panamericano de Ingeniería Sanitaria y Ciencias del Ambiente (CEPIS) se fusionaron administrativamente; la administración y la Asociación de Personal local trabajaron conjuntamente. Esta experiencia fue fructífera, ya que permitió la participación de todos y el ahorro de recursos. La Asociación de Personal informó que la disposición del representante de la OPS/OMS y del director del CEPIS a que todos participaran facilitó el diálogo constructivo con el personal. En vista de esta experiencia, la Asociación de Personal solicita respetuosamente que a sus representantes se les permita participar en todas las etapas de los cambios institucionales que incluyan cuestiones relacionadas con los recursos humanos, especialmente en el proceso de reestructuración actual. Esa participación brindará a la Asociación de Personal una oportunidad de dar retroalimentación a la Administración y de promover el diálogo constante con el personal, lo que a su vez ayudará a fomentar la confianza a lo largo del proceso.

Sistema de Gestión de los Asuntos de Integridad y los Conflictos

7. Uno de los logros de mayor significado en la historia reciente de la Asociación de Personal es su contribución a la implantación de una medida importante adoptada por la Oficina para ayudar a proteger a su personal mediante el establecimiento del Sistema de Gestión de los Asuntos de Integridad y los Conflictos. Este sistema aporta un marco de procedimientos para vincular a las diferentes entidades e instrumentos que los funcionarios de la Oficina pueden utilizar para resolver las controversias que pudieran surgir en el lugar de trabajo. Por consiguiente, le incumbe tanto a la Oficina como a la Asociación de Personal velar por el buen funcionamiento y la calidad del entorno de trabajo ya que la moral y la productividad del personal están estrechamente relacionadas con este asunto.

8. La creación de la Oficina de Ética fue también un paso importante para aplicar el código de ética, y sus diferentes componentes ayudarán realmente a optimizar la gestión y el trabajo cotidianos de la Organización, lo que le permitirá cumplir eficazmente su misión. Apreciamos el esfuerzo realizado por esa Oficina para ocuparse de las diversas inquietudes y de las investigaciones, así como de su confidencialidad. Deseamos felicitar a la Oficina de Ética por el informe de su primer año de actividades.

9. La Oficina del Mediador, que es uno de los componentes del Sistema de Gestión de los Asuntos de Integridad y los Conflictos, está haciendo una contribución valiosa y de gran calidad al manejo de los conflictos dentro de la Oficina y es esencial que se garantice su independencia tanto en términos programáticos como presupuestarios. Deseamos felicitar al Mediador por el informe de su primer año de actividades.

10. En este contexto, se solicita a la Junta de Apelación que presente un informe acerca de los casos resueltos y los pendientes, junto con una explicación de por qué el examen de un caso exige tanto tiempo. Muchos funcionarios se han quejado del lapso de espera tan prolongado para recibir un veredicto. El Grupo de Examen de Reclamaciones también debe preparar informes anuales. Por consiguiente, la Asociación de Personal solicita que todos los componentes del Sistema de Gestión de los Asuntos de Integridad y los Conflictos adopten un plazo de notificación obligatoria en el futuro

11. La Asociación de Personal también considera de importancia capital que el personal utilice en forma óptima el sistema interno de justicia. A este respecto, la Asociación de Personal desea recalcar la importancia de establecer normas y procedimientos operativos bien definidos para la investigación de las quejas y las reclamaciones, así como para velar por la transparencia en las sanciones que se apliquen. Se considera que es indispensable la adopción de protocolos que velen por la confidencialidad y el debido proceso, con la finalidad de lograr una resolución justa al final del proceso. La Asociación se encuentra preparada para contribuir con esta tarea.

12. En el caso del acoso, y considerando el estrés que han sufrido los funcionarios víctimas del acoso antes de presentar sus quejas, alentamos a la Administración a que adopte las medidas necesarias para alejar temporalmente a la persona de una situación que se está investigando.

13. La Asociación de Personal ha apoyado al Sistema de Gestión de los Asuntos de Integridad y los Conflictos y desea seguir contribuyendo con la introducción de las mejoras necesarias para que cumpla su objetivo. A este respecto, la Asociación de Personal propone respetuosamente la creación de un comité de vigilancia para el seguimiento de los procesos en marcha y lograr que sean transparentes, equitativos, respetuosos y oportunos para que se respeten y se refuercen los valores fundamentales de la Organización.

Fortalecimiento de los procedimientos de selección y contratación, así como del sistema de promoción y de premios para contar con personal de alta calidad

14. La Asociación de Personal opina que el proceso de contratación de la Oficina debe ser, en todo momento, transparente, objetivo, y orientado a atraer y retener los recursos humanos de la más alta calidad que puedan encontrarse en el mercado laboral. Una vez que esto se logre, la Oficina contará con personal de alta calidad lo que le permitirá cumplir su misión con eficiencia. La Asociación de Personal insta a la Administración a que preste especial atención a la captación de personal y a los procesos de selección. La Asociación de Personal reitera su solicitud de que se adopten procedimientos de selección competitiva en toda la OPS/OMS para todos los contratos;

pero, principalmente, para los contratos temporales y para el personal con contratos de seis o más meses.

15. Con respecto a la selección de los gerentes, la Asociación de Personal considera importante que se armonicen los procedimientos de selección y de contratación para los cargos gerenciales en la Oficina para que sean compatibles con los requisitos especiales de cada puesto. Sobre la base de un examen del informe preparado por el Área de Gestión de Recursos Humanos² acerca del perfil del personal, es evidente que un número considerable de los funcionarios de nivel superior se jubilará en los próximos cinco años. Al mismo tiempo, ocurrirá una disminución en el número de puestos financiados por el presupuesto ordinario. Esta situación le plantea un reto a la Oficina, tanto en materia de planificación de recursos humanos como en la capacitación de los nuevos gerentes. La planificación adecuada para llenar las próximas vacantes logrará que la Oficina esté dotada con personal que sea capaz de llevar a cabo su función básica y haga suyos los valores institucionales. Una de las opciones para llenar estos cargos de gestión es la rotación y otra forma son los traslados. Las medidas administrativas para estas dos opciones se encuentran en el Reglamento y Estatuto del Personal. La Asociación de Personal está dispuesta a dar seguimiento al convenio que se hizo con la Administración a fin de redactar una política que describa los diferentes métodos para tener acceso a estos puestos.

16. La Asociación de Personal también desea alentar a la Oficina a que siga ofreciéndole al personal diferentes opciones para el desarrollo profesional, en especial oportunidades de capacitación. La Asociación de Personal está particularmente preocupada porque ha observado que varios funcionarios jubilados están de regreso en la Oficina y ocupan temporalmente cargos gerenciales regulares. Esta práctica le quita a la Oficina la oportunidad de desarrollar a su personal, impide que los funcionarios con contratos regulares alcancen niveles más altos de destrezas y de competencia por medio de una misión interina temporal y, por ende, esto repercute en forma negativa en la moral del personal y en el entorno de trabajo.

17. La Asociación de Personal reitera su solicitud de que se adopte un sistema más transparente y participativo para la promoción del personal y el otorgamiento de los premios, que esté armonizado con los métodos de otras organizaciones del Sistema de las Naciones Unidas y se solicita respetuosamente que se incluya a representantes de la Asociación de Personal en el comité de examen para las promociones del personal.

² Documento CE142/INF/8, Recursos humanos de la Oficina Sanitaria Panamericana: perfil del personal.

18. Con la finalidad de reconocer las muchas horas de servicio voluntario que los funcionarios dedican a las cuestiones de personal y también para dar un incentivo a otros funcionarios a fin de que aumenten su participación en la Asociación de Personal, se propone la creación de un premio por servicio voluntario que se concederá a quienes participen asiduamente en las actividades de la Asociación

Equilibrio entre el trabajo y la vida en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas

19. Hoy en día, el equilibrio entre el trabajo y la vida es un tema esencial de los recursos humanos en todas las organizaciones tanto del sector público como del privado. Un informe presentado en la Reunión de la Red de Recursos Humanos de las Naciones Unidas, en Roma, en el mes de febrero, destacaba las iniciativas en curso en las organizaciones de las Naciones Unidas en este sentido.³ Aunque son numerosos los programas y las políticas orientados a facilitar el equilibrio entre el trabajo y la vida y el bienestar de los funcionarios, los métodos adoptados dentro del sistema de las Naciones Unidas son muy diferentes. A su vez, la falta de coordinación y de medidas armonizadas a través del sistema tiene como resultado una gran variación en las prestaciones para los funcionarios, lo que genera descontento y contribuye a que el desempeño no sea satisfactorio. El equilibrio entre el trabajo y la vida y el bienestar del personal merecen la máxima atención y consideración de la Administración. La Asociación de Personal desea felicitar a la Administración por la ejecución de un proyecto de recursos humanos para tratar este tema y la Asociación de Personal quisiera extender una invitación para que se inicie el diálogo relativo a un conjunto de normas que pudieran ser adoptadas por los funcionarios de la Oficina Sanitaria Panamericana.

Relaciones entre el personal y la Administración

20. La Asociación de Personal desea reconocer la importancia del apoyo brindado por la Oficina para la preparación de los materiales suministrados y el tiempo libre concedido a los representantes de la Asociación de Personal para cumplir sus obligaciones y funciones. También se agradece enormemente la facilitación de los recursos pertinentes para la capacitación sobre temas obligatorios y para lograr un diálogo más productivo entre el personal y la Administración. El año pasado, con el apoyo de la Administración, pudimos enviar a un representante de la Asociación de Personal a la sesión de capacitación de la OMS sobre la Junta de Apelación y otro para participar en un curso de capacitación integral sobre los recursos humanos y la escala de remuneraciones para el personal local. La Asociación de Personal solicita respetuosamente que continúe este apoyo constante.

³ CEB/2008/HLCM/HR/11, Punto II.G (c) del orden del día.

21. Por último, la Asociación de Personal desea agradecer a los miembros del Comité Ejecutivo la atención y el interés que han mostrado por los asuntos relativos a las condiciones de trabajo actuales del personal, que se rigen por las disposiciones de las normas de conducta de la administración pública internacional. Los funcionarios de la OPS reconocen y aprecian la confianza que les han demostrado los Cuerpos Directivos de la Organización y reiteran su compromiso de seguir trabajando en aras de la cooperación técnica internacional en materia de salud a fin de cumplir los mandatos de la Organización. La Asociación de Personal confía en que el Comité Ejecutivo seguirá orientando sus actividades y apoyando sus iniciativas en pro del mejoramiento de la administración pública internacional.

Intervención del Comité Ejecutivo

22. La Asociación de Personal solicita el Comité Ejecutivo que considere, respalde y promueva las ideas, las propuestas y las recomendaciones que figuran en este informe.

- - -