



ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD
ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD



152.^a SESIÓN DEL COMITÉ EJECUTIVO

Washington, D.C., EUA, del 17 al 21 de junio del 2013

Punto 6.3 del orden del día provisional

CE152/24 (Esp.)
7 de junio del 2013
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 atención y el interés que prestan a los asuntos relativos a las condiciones de trabajo actuales del personal, en conformidad con las disposiciones de la administración pública internacional. Los funcionarios de la Oficina Sanitaria Panamericana (la Oficina) agradecen la confianza que los Cuerpos Directivos de la Organización Panamericana de la Salud (OPS) han depositado en ellos, y reiteran su compromiso de seguir prestando cooperación internacional en materia de salud y de cumplir con los mandatos de la Organización, de acuerdo con su misión, visión y valores.
2. En esta sesión del Comité Ejecutivo, la Asociación de Personal quisiera hacer un recuento de los alcances de las relaciones con la Gerencia Ejecutiva de la OPS y su administración, en especial en lo relativo al sistema de justicia interna y la importancia de las intervenciones específicas que lleven a mejorar el clima organizacional y la motivación del personal. Adicionalmente nos referiremos al tema de gestión y administración de los recursos humanos en la Organización.
3. Es importante señalar que hemos iniciado una gestión nueva con la elección de la Dra. Carissa Etienne como Directora de la Oficina y que además coincide con la preparación del Plan Estratégico 2014-2019 y del Programa y Presupuesto bienal 2014-2015. Estamos en un momento histórico ya que muchas de las acciones que se tomen en estos tiempos pueden determinar el futuro de la Organización y sus alcances en la salud pública de la Región. Nuestra misión como Organización, es ahora más pertinente que nunca. Nuestros mandatos siguen siendo válidos y por ello el personal de la OPS considera que debemos asegurar el nivel de esfuerzo necesario para poder cumplirlos.
4. Debemos demostrar que la Organización somos todos, los Estados Miembros y la Oficina Sanitaria Panamericana, las autoridades sanitarias, la Gerencia Ejecutiva y el personal; servidores públicos todos. En momentos como este, no solo se necesitan líderes

carismáticos y prioridades definidas, sino también una visión compartida y un compromiso profundo que se construye con el diálogo y la participación de todos y todas y no solo se circunscribe a grupos reducidos de asesores. La idea de un proceso amplio de trabajo es potenciar la experiencia de la casa y proyectarla en la esfera regional y global.

5. En materia de relaciones entre el personal y la nueva Dirección podemos calificar la misma como una relación de trabajo proactiva y profesional, basada en el respeto mutuo. Tenemos el compromiso de todo el personal para apoyar la gestión de la Dra. Etienne con vistas a la implementación del Plan Estratégico y mantener la Organización en la agenda mundial de salud. Hemos tenido la oportunidad de compartir nuestra visión sobre la importancia de revisar algunos procesos y consolidar algunos logros institucionales, para que sean más eficientes y efectivos.

6. Reiteramos nuestra posición sobre la importancia de realizar una revisión independiente de los distintos elementos que conforman el Sistema de Gestión de los Asuntos de Integridad y Resolución de Conflictos (ICMS por su sigla en inglés) que está compuesta entre otras por las siguientes oficinas: oficina de ética, oficina del mediador, la junta de apelaciones, la oficina de recursos humanos y la oficina legal de la OPS. Estas oficinas tienen un rol en lo que se conoce como la administración de justicia interna. Nuestra observación, experiencia y análisis basado en evidencia es que la OPS tiene un sistema de justicia interno que no cumple con los requisitos mínimos que garanticen: libre acceso a la justicia, debido proceso, transparencia, independencia, imparcialidad, credibilidad y celeridad. Carece además de equilibrio de poderes (“check and balances”) y de rendición de cuentas. Hemos ofrecido nuestra retroalimentación sobre los mecanismos actualmente empleados y esperamos que la nueva Administración y los Cuerpos Directivos de la OPS, si realmente quieren efectuar cambios para contar con una Organización más eficiente deben actuar inmediatamente, promoviendo un análisis independiente que puede ser llevado a cabo por la Unidad de Inspección Conjunta de Naciones Unidas.

7. Durante años, tal y como hemos indicado en nuestras pasadas intervenciones ante el Comité Ejecutivo de la OPS, y especialmente en estos últimos meses hemos discutido ampliamente opciones y consideramos que es importante realizar esfuerzos para generar confianza en el sistema interno de administración de justicia. La OPS es una institución pequeña y altamente descentralizada y por ello es más que perentorio la revisión de algunos servicios que forman parte del sistema de administración de justicia interno o de resolución e conflictos para que su funcionamiento sea más efectivo y eficiente.

8. Se necesita resolver algunas brechas que ponen en riesgo a la Organización además de generar desconfianza entre el personal. Desde nuestra experiencia, podemos afirmar que cada una de las construcciones de los diferentes componentes del ICMS han

sido producto de iniciativas espontáneas y sin base en evidencia, sin planificación y sin una mirada crítica al proceso y más bien nacen en respuesta a presiones ambientales.

9. Tenemos las lecciones aprendidas por instituciones internacionales que han invertido en sistemas de justicia interna, las recomendaciones de la Unidad de Inspección Conjunta de Naciones Unidas, y los resultados de una encuesta que la Asociación de Personal realizó para conocer entre el personal el nivel de conocimiento, uso y satisfacción del personal de los servicios de la Oficina de Ética y la Oficina del Mediador, y los informes oficiales que emiten las Oficinas de Ética y del Mediador.

10. Los principales elementos que están pendientes de resolver son:

- a) La Oficina de Ética no cuenta con un servicio profesional que lleve a cabo las investigaciones ni se encuentra en condiciones de orientar las investigaciones profesionalmente cuando estos servicios son contratados a terceros.
- b) El Protocolo de Investigación de la OPS no se aplica como es debido ni es adecuado.
- c) No se cuenta con plazos obligatorios o límites en cada fase de un proceso de resolución de conflictos.
- d) No existe ningún mecanismo que obligue, en un tiempo determinado, la toma de decisiones o la aplicación de las recomendaciones después de una investigación.
- e) No se cuenta con ningún responsable funcional que eduque, disemine y de referencia para el ejercicio del derecho de apelación; siendo solamente la Asociación de Personal la que entrega información organizada de cómo ejercer ese derecho al personal. La apelación es un derecho del personal y la oficina responsable de operar el ICMS no ha logrado realmente crear conciencia en el personal para el uso libre de este derecho y otros mecanismos de resolución de conflictos.
- f) El funcionamiento de la Junta de Apelaciones de la OPS es bastante errático, no existe rendición de cuentas como en el caso de otros tribunales internos de organismos internacionales, donde es una práctica usual, tales como la Organización de los Estados Americanos, el Banco Interamericano de Desarrollo, etc. A la fecha, con un Presidente de la Junta externo en la Organización no se encuentra funcionalmente un responsable por el proceso, el secretariado es muy débil, las reglas de procedimiento planteadas son irracionales a nivel legal, los miembros de la junta no han sido electos, y no se ha creado ningún tipo de mecanismo de información para el personal.
- g) No existe una clara separación de funciones, roles y responsabilidades entre las diferentes instancias que componen el sistema interno de administración de justicia en lo que se refiere a la definición de políticas, ejecución de las mismas,

- aplicación de procedimientos, análisis, presentación de recomendaciones y resolución de conflictos, lo que en términos legales y que en tribunales superiores se ha calificado como “defecto de forma”.
- h) No se realizan campañas sistemáticas de prevención de abuso de autoridad, acoso y mala conducta del personal en general. Deseamos llamar la atención que el personal de las oficinas de país—independientemente de su tipo de contrato o tiempo de duración de sus asignaciones—son los mas vulnerables de ser víctimas de acoso y abuso de autoridad, por lo cual es perentorio que se priorice la atención en estos grupos.
 - i) El sistema no cuenta con un mecanismo de vigilancia y monitoreo que permita garantizar el ejercicio del derecho, el proceso debido, la presentación de información sistematizada y desagregada por variables; entre otros.
11. En conclusión, después de varios años de experiencia sobre el funcionamiento del Sistema de Gestión de los Asuntos de Integridad y Resolución de Conflictos, podemos asegurar que no cumple con los estándares mínimos de un sistema de justicia interno e incluso viola la Convención Universal de Derechos Humanos y específicamente jurisprudencia determinada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en este campo.
12. Reiteramos el compromiso de la Asociación de Personal de trabajar junto con la Administración en el mejoramiento del clima organizacional y promover la credibilidad y confianza en la resolución de conflictos, tenemos la iniciativa de trabajar con la Administración en un programa que promueva un ambiente respetuoso de trabajo. Iniciativa que se discutió en el contexto del Consejo Global entre la gerencia y el personal que es auspiciado por la Organización Mundial de la Salud (OMS).
13. Con respecto a los temas relativos a la gestión y administración de los recursos humanos, es importante resaltar la iniciativa de la nueva Directora de organizar mejor la planificación estratégica de la Oficina, donde además del componente programático y presupuestario se cuente con un plan de recursos humanos que acompañe la ejecución o implementación del Plan Estratégico de la OPS. Es importante reconocer que el propósito es evitar que prevalezca la discrecionalidad gerencial en el manejo de recursos humanos ya que ello afecta negativamente la misión de la Organización, y prestaremos especial atención a las oficinas de país porque en ellas el personal cuenta con diferentes formas contractuales. Es importante que la Organización realice un análisis serio de aquellas funciones que son de carácter internacional y las que se pueden contratar bajo otros mecanismos, definir con claridad la aplicación de contratos para funciones regionales, multipaís, subregionales y nacionales, así como garantizar la sostenibilidad y continuidad de las funciones claves de la Organización. Se tiene que realizar un análisis en función de variables como: tipo y tamaño de las operaciones de la OPS a nivel regional y de país,

determinar si se requiere un nivel subregional, presencia de la OPS a nivel nacional, funciones habilitadoras y funciones de cooperación técnica, expansión de las funciones de cooperación técnica usando otras modalidades de trabajo, rendición de cuentas y el análisis del costo general de la presencia de país y aplicación de la política de presupuesto.

14. Es importante indicar que consideramos una buena práctica la preparación y revisión de un plan de recursos humanos para cada una de las oficinas de la Oficina Sanitaria Panamericana, y que estos planes deben estar alineados con la revisión de los planes bienales de trabajo ya que forman parte del paquete de cooperación técnica que la Organización ofrece. La Asociación de Personal considera que de igual manera que el diseño y revisión de los planes de trabajo es un proceso amplio y participativo, el plan de recursos humanos debe serlo también y que su revisión debe formar parte del mismo ejercicio institucional.

15. Es perentorio tratar los diferentes aspectos de la gestión de recursos humanos no en una revisión individual por entidad sino más bien con una visión global donde se incluya: el financiamiento de los puestos sea con recursos regulares o proveniente de contribuciones voluntarias, las descripciones de puestos del nivel profesional tanto internacional como de reclutamiento local, las reclasificaciones, las promociones y la actualización de las competencias.

16. El plan de recursos humanos de cada entidad debe reflejar las orientaciones de un plan general de recursos humanos de la Organización, documento que no existe a la fecha, para evitar la formación de silos, promover el trabajo interprogramático y formar capacidad interna. Si lo que se quiere es que la cooperación técnica de la OPS sea relevante, este tipo de análisis se tiene que realizar regularmente de la misma manera que se organizan los planes de trabajo y el presupuesto.

17. No podemos dejar pasar por alto que la Oficina tendrá un impacto significativo en materia de recursos humanos cuando se implemente el Sistema de Información Gerencial de la OSP, por lo que recomendamos que la Gestión Ejecutiva de la OPS use este valioso tiempo para revisar, discutir y establecer criterios que orienten la planificación de los recursos humanos.

18. La mejora de la planificación estratégica de nuestra fuerza laboral y las oportunidades de desarrollo del personal son ahora más relevantes que nunca. La Organización tiene una oportunidad única de establecer mecanismos eficaces para el recambio oportuno del personal con las competencias necesarias para la cooperación técnica, e invertir en el desarrollo de sus recursos humanos. Esta planificación le permitirá al personal mejorar sus posibilidades de carrera en función de sus méritos, tanto a nivel del personal de servicios generales como del personal profesional y limitará la contratación del personal jubilado.

19. Con esto cerramos nuestra intervención renovando nuestro compromiso con la Organización y sus Estados Miembros, acompañaremos la gestión de la Gerencia Ejecutiva con un espíritu de colaboración, ya que nuestro interés es contribuir a la misión de la OPS.

Conclusiones

20. La Asociación de Personal solicita respetuosamente al Comité Ejecutivo de la OPS que considere, suscriba y promueva propuestas y recomendaciones en relación con los temas expuestos en este documento. Que son:

- a) llevar a cabo una revisión independiente del Sistema de Gestión de los Asuntos de Integridad y Resolución de Conflictos de la OPS para mejorar su desempeño en un marco de justicia interna, y
- b) desarrollar un Plan de recursos humanos que acompañe la implementación del Plan Estratégico de la OPS.

- - -