Organización Panamericana de la Salud
Organización Mundial de la Salud
OFICINA REGIONAL PARA LAS Américas

156.ª SESIÓN DEL COMITÉ EJECUTIVO

Washington, D.C., EUA, del 22 al 26 de junio del 2015

Punto 6.4 del orden del día provisional

CE156/33
28 de mayo del 2015
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 el interés y la atención que prestan a los asuntos relativos a las condiciones de trabajo actuales del personal, de conformidad con las disposiciones de la administración pública internacional. En nombre del personal y los funcionarios reiteramos nuestro compromiso con los mandatos de la Oficina Sanitaria Panamericana (la OSP o la Oficina).

2. En esta sesión del Comité Ejecutivo, la Asociación de Personal se referirá a los temas centrales que actualmente ocupan el interés del personal entre los que destacan los siguientes: *a)* relaciones entre la Asociación y la Gerencia Ejecutiva, *b)* la estrategia de recursos humanos de la Oficina, *c)* el Sistema de Información Gerencial de la OSP (PMIS), *d)* la reforma de recursos humanos de la Organización Mundial de la Salud (OMS), *e)* el sistema interno de resolución de conflictos y de administración de justicia de la Oficina, y *f)* comentarios sobre algunas iniciativas de la Gerencia Ejecutiva.

3. Con respecto a las relaciones de trabajo entre la Asociación y la Gerencia Ejecutiva, podríamos calificarla de cordial, de mutuo respeto y cooperación. Como todas las instituciones complejas, la Oficina, y en particular su Directora, debe dialogar y gestionar las acciones de cooperación técnica, generar valor agregado y mantener un balance entre los diferentes actores estratégicos que forman parte del mundo del trabajo internacional. En este marco, la Asociación de Personal tiene el rol de abogar por los funcionarios y el personal en general, con el propósito de mantener un ambiente de trabajo respetuoso.

4. La Asociación de Personal tiene el rol de manifestarse sobre las situaciones que producen disparidades, conflictos, interpretaciones ad hoc de las reglas o procesos de personal, abuso de autoridad, y, en general, situaciones que afectan el óptimo desempeño general de la Oficina. La Asociación trabaja con las instancias responsables internas según el tipo de asunto a ser atendido, como por ejemplo: el departamento de gestión de recursos humanos, la oficina de la administración, las unidades de pensión y seguro de salud, la oficina del oficial de ética, la oficina del ombudsman, y la oficina de la Directora entre otras. Los métodos de trabajo varían, desde: reuniones específicas

temáticas, participación en comités conjuntos, preparación de documentos, encuestas, entre otras.

5. Internamente, la Asociación se organiza en dos foros principales, un comité ejecutivo y las entidades de representación descentralizadas; en ambos casos los funcionarios eligen democrática y directamente sus representantes. El trabajo de los representantes del personal es voluntario. Uno de los desafíos que estamos enfrentando en los últimos tiempos es estimular la participación para que el personal asuma roles de liderazgo. Existen limitaciones reales para que ello suceda, entre las que podemos destacar: falta de tiempo debido a la recargada agenda de obligaciones que cada funcionario debe asumir —especialmente en este periodo de transición con el PMIS y la reducción efectiva de recursos—, el ingreso de personal nuevo que no está familiarizado con la función y las prácticas de la Asociación, y el conocimiento limitado sobre los temas complejos que se manejan en el diálogo regional y global, que requiere de un aprendizaje especial, el cual no todos los funcionarios están dispuestos a asumir.

6. Todo lo señalado anteriormente se realiza mediante un proceso de diálogo que es crucial para generar confianza, y procurar la transparencia e integridad en todos los aspectos de las relaciones entre el personal y la gerencia. Este proceso es continuo y, en la medida de nuestras posibilidades, recuperamos las lecciones aprendidas y rescatamos las buenas prácticas, lo que contribuye a la memoria institucional de la Organización.

7. Para que este diálogo sea productivo, debe existir disposición y reconocimiento a las contribuciones de los representantes de los funcionarios en los esfuerzos institucionales de la Organización y mencionar específicamente el valor agregado que se produce en el marco de los comités conjuntos de trabajo entre la Administración y el personal, por ejemplo: comités de selección de personal, comité de supervisión del seguro de enfermedad, el comité de la caja de pensiones de la OMS que participa en el Comité Mixto de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas, y el Consejo Mundial Personal/Administración de la OMS, entre otros. La apertura demostrada por esta gestión ha contribuido positivamente a enriquecer el diálogo y la toma de decisiones.

8. En relación a la estrategia de recursos humanos de la Oficina notamos con entusiasmo que el proceso de consulta se ha reestructurado. Por un lado todo el personal tendrá la oportunidad de responder a las encuestas semanales que desde la Administración se presentan y se han organizado tres grupos de trabajo, coordinados por los respectivos Directores de la Gerencia Ejecutiva que tienen el propósito de abordar los siguientes temas: arquitectura de la fuerza de trabajo, renovación de destrezas en el personal, y modernización de las oficinas de país. La Asociación ha incluido a sus representantes en cada grupo de trabajo y esperamos hacer nuestras contribuciones, asegurándonos de realizar los procesos de consulta necesarios. Es claro que la Oficina necesita contar con una estrategia de recursos humanos que asegure: *a)* que sus recursos humanos están alineados con el plan estratégico y las prioridades organizacionales; *b)* el desempeño y el reconocimiento al personal como parte de una política clara de rendición de cuentas y que motive al personal a entregar lo mejor de sus capacidades; y *c)* la

entrega de nuestra cooperación técnica —de calidad y oportuna— a los Estados Miembros y en particular a las autoridades nacionales de salud de nuestra Región.

9. El PMIS es un proyecto de sustantiva importancia para la modernización de la Organización que incluirá la revisión de ciertos procesos administrativos. La idea es que a través de este proyecto de modernización se integren varios sistemas de información que funcionan en paralelo. En este sentido, como Asociación de Personal desearíamos hacer un especial reconocimiento a todo el equipo que forma parte del proyecto PMIS por su compromiso y atención a los detalles. Pero debemos hacer también un reconocimiento especial a todo el personal que, para poner en marcha las diferentes etapas del PMIS adicionalmente a sus funciones regulares, tiene que participar en la revisión y descripción de las funcionalidades del PMIS y validar su adaptación o no a nuestra realidad. En esta etapa, un trabajo significativo lo han realizado las oficinas relacionadas con recursos humanos, finanzas y administración de los beneficios del personal.

10. En estos momentos todos estamos en una transición, donde se siguen procesando algunas herramientas administrativas con los procedimientos antiguos y otras acciones se implementan con las nuevas funcionalidades del PMIS. Sabemos que en todos los casos existe una mayor carga de trabajo, el personal está cansado físicamente porque las exigencias se han duplicado, pero consideramos que los Cuerpos Directivos deben estar muy satisfechos que el PMIS está avanzando; nuestros funcionarios han demostrado un compromiso sobresaliente y esperamos que se les dé un reconocimiento abierto a todos los que han participado, tanto al equipo del proyecto, como a los colegas que han tenido que manejar la doble carga de trabajo, como aquellos que han tomado la responsabilidad de promover la aceptación y el cambio, y han tenido la responsabilidad de entrenar a sus colegas en el nuevo sistema.

11. El componente de recursos humanos de la OMS, dentro de su proceso de reforma, ha sido ampliamente discutido tanto en los foros de los órganos deliberantes como en el diálogo entre la Administración de la OMS y las Asociaciones de Personal a través del Consejo Mundial Personal/Administración de la OMS. Un tema que requiere especial atención y que afecta la gobernabilidad de la OPS es la estructuración de las políticas de movilidad y rotación. Por principio la Asociación de Personal no se opone a la rotación y movilidad, ya que forman parte del sistema del funcionario internacional. En el caso particular de la OMS, lo que observamos —tal vez porque no existe una comprensión sobre la naturaleza de la OPS y su gobernabilidad— es que los puestos de la OPS no son puestos de la OMS, y viceversa. El personal de la OMS que quiera acceder a los puestos de la OPS debe hacerlo de la misma manera que cuando el personal de la OPS quiere ocupar alguna vacante de la OMS. Este proceso se debe llevar a cabo a través de una selección competitiva. Los postulantes deben cumplir al menos con los requisitos mínimos que las reglas de la OPS indican. ¿Qué significa esto en términos prácticos? Que si son profesionales P4 o más altos deben reunir los requisitos académicos, incluyendo maestrías, la competencia en idiomas y las competencias internacionales.

12. De esta manera el proceso de movilidad para absorber talentos de la OMS será mucho más transparente, legítimo y acorde con la gobernanza de la OPS. Por otro lado,

nosotros como personal de la OPS esperamos el mismo nivel de reciprocidad. Cuando el personal de la OMS ingresa a la OPS debe cumplir su periodo probatorio, como lo hace cualquier otro personal nuevo y como lo hace el personal de la OPS cuando ingresa a la OMS. Todo lo que señalamos, lo hemos presentado a las autoridades de la OMS, a nuestras contrapartes regionales y del nivel central de las asociaciones de personal y a la Gerencia Ejecutiva de la OSP. Tenemos que tener reglas mínimas estandarizadas que apliquen a lo largo y ancho de la OMS y la OPS.

13. Por su parte, la OPS tiene procesos de rotación y movilidad principalmente en el área profesional de cooperación técnica y de administradores internacionales de las oficinas de país.

14. En cuanto a la administración de justicia en la Oficina, la Asociación de Personal desea expresar su beneplácito por el compromiso explícito dado por la Directora a la iniciativa de "Ambiente Respetuoso de Trabajo". Esta iniciativa se empezó por impulso de todas las Asociaciones de Personal de la OMS, y después de la Directora General de la OMS, la única Directora Regional que explícitamente ha endosado la misma es la doctora Carissa Etienne. Consideramos que esta iniciativa contribuirá positivamente a la responsabilidad individual y corporativa de generar y mantener un ambiente laboral que promueva la confianza en el personal, donde se enfatice la prevención y la resolución temprana de los conflictos antes de que escalen a niveles más altos y más formales.

15. El progreso paulatino de la iniciativa de ambiente respetuoso de trabajo facilitará la función de la oficina del ombudsman y de la oficina de ética.

16. Deseamos felicitar a la Junta de Apelaciones por la resolución de los casos pendientes, y en las conversaciones sostenidas con los responsables en este tema hemos solicitado que el presidente de la Junta ofrezca presentaciones al personal sobre el derecho de apelación, sus procedimiento y modus operandi. Gran parte de la confianza en la resolución de conflictos se genera cuando el personal tiene acceso a la información, observa el proceso justo y debido, y obtiene una resolución en tiempo adecuado. Adicionalmente, deseamos indicar que el trabajo de esta Junta no se podría realizar sin el trabajo voluntario y responsable de la Secretaría de la Junta y de los miembros de los paneles de revisión.

17. Con el propósito de mantener el enfoque en el progreso sobre el tema del sistema de administración de justicia y resolución de conflictos, estaremos atentos al resultado inmediato 6.2.3 del Programa y Presupuesto 2014-2015 que indica: "Mejor comportamiento ético, respeto en el lugar de trabajo y respeto de los procedimientos reglamentarios" y cuyo indicador se refiere al "Nivel de satisfacción del personal con el ambiente ético y los procedimientos internos de apelación de la Organización".

18. En cuanto a la sección de comentarios sobre algunas iniciativas de la Gerencia Ejecutiva, estamos convencidos de que la OPS se beneficiaría sustantivamente con la revisión de los servicios que forman parte del sistema interno de justicia con miras a que su funcionamiento sea más eficaz y eficiente y disminuyan los riesgos para la

Organización. Para que lo mencionado se lleve a cabo, se necesitan resolver algunas brechas que representan riesgos para la Organización para generar confianza en el personal y asegurarle que trabaja en un ambiente donde los conflictos se previenen y manejan apropiadamente.

19. La Asociación de Personal presenta este informe al Comité Ejecutivo para recibir sus comentarios y para que promueva las propuestas y recomendaciones contenidas en el mismo.

- - -