



ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD
ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD



146.^a SESIÓN DEL COMITÉ EJECUTIVO

Washington, D.C., EUA, del 21 al 25 de junio del 2010

Punto 6.3 del orden del día provisional

CE146/31 (Esp.)
14 de mayo del 2010
ORIGINAL: INGLÉS

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 e interés que prestan a los asuntos relativos a las condiciones de trabajo actuales del personal en conformidad a las disposiciones de la administración pública internacional. Los funcionarios de la OPS agradecen la confianza que los Cuerpos Directivos de la Organización han depositado en ellos y reiteran su compromiso de seguir prestando cooperación internacional en materia de salud y cumplir los mandatos de la Organización de acuerdo con su misión, visión y valores.
2. En esta 146.^a sesión del Comité Ejecutivo, la Asociación de Personal quisiera referirse a las relaciones entre el personal y la Administración, y subrayar los temas centrales que actualmente ocupan el interés de los funcionarios. Si bien se han logrado muchos avances en la Organización y en sus condiciones de trabajo con el correr del tiempo, buena parte de estos adelantos se logró con el activo apoyo y la contribución de los representantes del personal. En ese sentido, deseamos hacer hincapié en la necesidad de que la Administración y la Asociación de Personal mantengan una relación de trabajo proactiva y profesional a fin de impulsar nuestros respectivos programas.
3. La Asociación de Personal agradece a los Cuerpos Directivos su contribución y los alienta a que continúen orientando la labor de la OPS para mejorar el servicio público internacional y beneficiar a los pueblos de nuestros Estados Miembros.
4. En los párrafos siguientes se ponen de relieve algunos de los temas más estratégicos en los cuales la Asociación de Personal ha estado trabajando en estrecha colaboración con la Administración de la OPS.

Arreglos contractuales

5. Se ha iniciado en la OPS la ejecución de un nuevo marco contractual. El nuevo marco contempla sólo tres tipos de contrato: de plazo fijo, continuos y temporarios. Se espera que las propuestas de modificación al Reglamento del Personal permitan una plena armonización de los beneficios y prestaciones de los funcionarios temporarios de la OPS con los del régimen común de las Naciones Unidas. La Asociación de Personal considera que la Organización debería cumplir el mandato emitido por el Comité Ejecutivo en su 144.^a sesión de llevar adelante la ejecución de los contratos continuos y hacer converger la política de la OPS con la de la OMS.

6. La Asociación de Personal desea además alentar a la Organización a que siga proporcionando a los funcionarios oportunidades de desarrollo profesional, incluida la capacitación. Para la Asociación es motivo de particular preocupación la práctica de reincorporar a funcionarios jubilados para ocupar puestos de gestión regulares de forma temporaria. Esta práctica quita a la Organización la oportunidad de formar a su personal, impide a los funcionarios bajo contrato regular el poder alcanzar un nivel más alto de aptitud y competencia mediante una asignación interina temporaria y, en consecuencia, incide negativamente sobre la moral del personal y el ambiente de trabajo.

Bienestar del personal

7. La Asociación de Personal reconoce que el equilibrio entre el trabajo y el bienestar del personal son temas clave de recursos humanos que actualmente trascienden las diferencias entre las organizaciones de los sectores público y privado, y estima que estos temas merecen la mayor atención y consideración de parte de la Administración de la OPS. Existen varias políticas y programas en la OPS que buscan facilitar y mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida y el bienestar del personal. Sin embargo, tales políticas y programas están en buena medida fragmentados y poco coordinados. La Asociación reitera su disposición a colaborar estrechamente con la Administración de la OPS para adoptar un enfoque más sistemático dentro de la Organización.

Desarrollo y capacitación del personal

8. La Junta de Aprendizaje es un mecanismo esencial para armonizar las oportunidades de aprendizaje de la Organización con los objetivos estratégicos establecidos en el Plan Estratégico de la OPS. La Asociación de Personal participa activamente en esta Junta y cumple una función de orientación ante la Directora y la Gestión Ejecutiva. También desempeña una función de supervisión en la selección de proyectos y programas institucionales de aprendizaje que han de financiarse con los fondos de la OMS para el perfeccionamiento del personal. Es importante que la Asociación de Personal siga participando activamente en la Junta de Aprendizaje para velar por que las necesidades de todo el personal se reflejen en los proyectos y los

programas institucionales de aprendizaje. También es importante difundir la existencia de estos fondos y promover el acceso oportuno a ellos.

Gestión del desempeño

9. El Sistema de Evaluación y Planificación del Desempeño (SPED-e), un sistema electrónico que se vinculará al plan de trabajo bienal, se está poniendo en marcha en todas las oficinas de la OPS. La Asociación participó en la puesta a prueba de este nuevo sistema y sugiere que la Administración realice una evaluación a fines del primer año, a fin de corregir cualquier problema que pudiera haberse presentado en el proceso de ejecución.

Papel de los representantes del personal

10. La Asociación de Personal estima que su participación activa, así como la del personal en general, en todo el proceso es crucial para generar confianza entre la Administración y los funcionarios, y procurar la transparencia e integridad en todos los aspectos de las relaciones entre el personal y la gerencia. Nuestra definición de integridad se basa en la premisa de que todas las partes tienen un papel que desempeñar para que existan y se utilicen mecanismos de control y equilibrio apropiados, y se cuente con niveles adecuados de participación del personal en la consecución de metas institucionales significativas y sostenibles.

11. La Asociación de Personal se complace en reconocer las contribuciones de los representantes de los funcionarios a los esfuerzos institucionales de la Organización en los comités conjuntos del personal y la Administración. Sin embargo, la Asociación mantiene su opinión de que la gerencia debería reconocer más plenamente el papel del representante del personal y fortalecer el nivel de comunicación entre la Administración y la Asociación de Personal para lograr una participación más importante.

12. La Asociación de Personal hace las siguientes sugerencias: a) como una manera de fomentar la confianza entre el personal y alentar a los funcionarios a que participen en los procesos internos de la OPS/OMS, los representantes de la Asociación de Personal deberían participar cada vez más en los procesos de consulta; b) la Administración debería distribuir regularmente información en la que se recomiende a los gerentes que apoyen las actividades de la Asociación de Personal y eviten interferir en sus actividades; c) debería otorgarse un premio por servicio voluntario a aquellos funcionarios que participen activamente en las actividades de la Asociación, en reconocimiento de sus muchas horas de servicio voluntario y como incentivo para que otros funcionarios sigan el ejemplo; d) debería conferirse a los representantes del personal electos tiempo y recursos suficientes para cumplir su mandato plenamente y a cabalidad; e) deberían establecerse una comunicación y un diálogo abiertos y regulares entre la Asociación de

Personal y la gerencia; f) deben desarrollarse las aptitudes necesarias para lograr unas relaciones eficaces entre el personal y la gerencia.

Sistema de Gestión de los Asuntos de Integridad y los Conflictos

13. La Asociación de Personal ha examinado y debatido ampliamente el funcionamiento del Sistema de Gestión de los Asuntos de Integridad y los Conflictos (SGAIC), y considera que la complejidad del sistema y el número de actores e instrumentos que en él participan podrían afectar su desempeño y eficacia. La Asociación está de acuerdo con algunos de los cambios puesto que mejorarán la resolución de los conflictos y promoverán una mejor comprensión de los procesos de resolución. Es importante subrayar la función del Mediador en el proceso informal de resolución de conflictos en el lugar de trabajo. Aún se requieren ciertas mejoras y resulta obvia la necesidad de que el sistema actual garantice una mayor transparencia por medio de la presentación sistemática y oportuna de informes de los diferentes componentes que conforman el SGAIC; la independencia de ciertas funciones mediante la definición clara de las atribuciones de cada componente, al igual que de los mecanismos de control y equilibrio; un sistema de seguimiento que incluya la opinión o la percepción de los usuarios de los servicios; y la provisión de mecanismos para tener acceso a estos servicios en los diferentes niveles de la Organización. Se requiere incorporar estas mejoras al sistema judicial interno de la Organización para procurar que se cumplan, entre otros aspectos: a) el principio de la defensa en juicio, b) el derecho a un proceso legal con todas las garantías, c) un medio abreviado de acceso al sistema y d) la adopción de decisiones en un tiempo razonable y respuestas oportunas.

14. La Asociación de Personal también considera necesario optimizar el sistema interno de justicia, específicamente las operaciones de la Junta de Apelación de la OPS/OMS, mediante la modificación y actualización de las normas que rigen la labor de dicha junta, con una clara definición de las atribuciones de sus miembros y su presidente, así como un cronograma. La Asociación está convencida de que la Junta de Apelación puede funcionar con mayor eficiencia y hacer una contribución sustancial al mejoramiento de la calidad de los procesos internos. La Asociación no cree en una solución híbrida para la estructura de la Junta, ni desea que la Junta se haga más legalista de lo necesario.

Intervención del Comité Ejecutivo

15. La Asociación de Personal solicita al Comité Ejecutivo que considere, suscriba y promueva las propuestas y recomendaciones contenidas en este informe y recibiría con beneplácito una mayor participación del Comité en las medidas dirigidas a proteger al personal y sus condiciones de trabajo.