



ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD  
ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD



## 134.<sup>a</sup> SESIÓN DEL COMITÉ EJECUTIVO

Washington, D.C., EUA, 21-25 de junio 2004

---

*Punto 6.1 del orden del día provisional*

CE134/20 (Esp.)

14 junio 2004

ORIGINAL: ESPAÑOL

### **INTERVENCIÓN DEL REPRESENTANTE DE LA ASOCIACIÓN DE PERSONAL DE LA OSP**

Esta intervención del representante de la Asociación de Personal ante la 134.<sup>a</sup> Sesión del Comité Ejecutivo tiene como objetivo dar a conocer los avances en las relaciones entre el personal y la administración, los principales asuntos de interés del personal y el seguimiento a algunos asuntos que le fueran presentados en intervenciones de la Asociación de Personal en sesiones anteriores dentro de este mismo foro.

Los temas abarcados en este documento se relacionan con la misión de la Asociación de Personal y su rol, la reciente aprobación de la política de prevención y resolución de acoso en el lugar de trabajo de la OPS, los recursos humanos de la OSP/OMS, los acuerdos de trabajo realizados en el marco del Consejo Mundial entre el Personal y la Gerencia, y los asuntos discutidos en nuestro reciente Consejo de la Asociación de Personal, realizado entre el 19 y 24 de abril de 2004, entre otros.

La Asociación de Personal solicita la atención y apoyo del Comité Ejecutivo sobre los asuntos vertidos en este informe.

## CONTENIDO

	<i>Página</i>
Introducción .....	3
Sobre la Asociación de Personal de la OSP y su rol.....	3
Política contra el Acoso en el lugar de trabajo .....	5
Recursos Humanos en la OSP/OMS.....	6
Desarrollo de Competencias de los Recursos Humanos de la OSP/OMS .....	7
Desarrollo de carrera dentro de la Organización .....	8
Contratos de Profesionales Nacionales.....	9
Contratos de Corto Plazo para Retirados .....	11
Acceso a los nombramiento por servicio previsto bajo la Reglas de Personal 420.1 y en el Manual II.5.590-670 .....	12
Código de Conducta.....	12
Armonización y Alineamiento con la OMS.....	13
Otros asuntos de importancia.....	14
Conclusiones .....	14

## **Introducción**

1. En primer lugar desearíamos agradecer la atención de los miembros del Comité Ejecutivo por su interés en los asuntos de la administración y gestión de los Recursos Humanos de la Organización Panamericana de la Salud, facilitando que la Asociación de Personal de la OSP presente ante ustedes aquellos asuntos sustantivos de preocupación del personal y sus condiciones de trabajo, de acuerdo a lo establecido bajo en Régimen del Servicio Público Internacional.

2. Esta presentación de la Asociación de Personal ante nuestros Cuerpos Directivos se remonta a la decisión aprobada durante la 80.<sup>a</sup> Sesión del Comité Ejecutivo en 1978. Aunque cabe indicar que la Asociación de Personal de la OSP/OMS, como instancia que vela por el cumplimiento de las normas y condiciones de trabajo del personal, y que tiene la representación oficial ante las instancias de la Administración de la Organización para deliberar sobre los asuntos de personal, ya tiene 55 años de incansable y sostenido trabajo.

3. Por ello, de la manera más respetuosa, compartimos con ustedes los miembros de la 134.<sup>a</sup> Sesión del Comité Ejecutivo, los avances en las relaciones entre el personal y la administración, los principales asuntos de interés del personal, y el seguimiento a algunos asuntos que le fueran presentados en intervenciones de la Asociación de Personal en sesiones anteriores dentro de este mismo foro.

4. La Asociación de Personal, solicita al Comité Ejecutivo que apoye las ideas y propuestas vertidas en este documento. Esta solicitud se formula bajo la convicción de que al velar por las apropiadas condiciones de trabajo del personal, la Asociación de Personal contribuye a la mejoría de la calidad de los servicios de la Organización y de la cooperación con los Estados Miembros.

## **Sobre la Asociación de Personal de la OSP y su rol**

5. La misión primaria de la Asociación de Personal es representar al personal de la OSP/OMS, que constituye el recurso institucional más importante de la Organización. Para ello debe trabajar de manera armónica y sistemática, con todos aquellos estamentos técnicos y administrativos de la OPS/OMS, para hacer cumplir y aplicar los reglamentos actuales, así como intervenir en las consultas y el seguimiento de las nuevas normas y procedimientos que se relacionen con las condiciones de trabajo del personal contratado por la OPS/OMS.

6. De esta manera la Asociación dedica esfuerzos sustantivos a mejorar la representación del personal, dentro de un marco institucional, cooperando con nuestra Administración en el cumplimiento de la misión de nuestra Organización,

que es contribuir al mejoramiento y desarrollo nacional de la salud y las condiciones de salud de las poblaciones de nuestra Región.

7. La Asociación de Personal se constituye como organismo institucional, en virtud a los artículos 910 y 920 del Reglamento de Personal.

8. Por ende, el rol de la Asociación de Personal y sus delegados es extremadamente complejo, por ejemplo:

- a) La Asociación de Personal es quién representa a todo el personal de la OSP/OMS, independientemente de su tipo de contratación. Como se mencionara en alguna de nuestras intervenciones del pasado, la Asociación de Personal no representaba al personal que tenía ciertos tipos de contratos porque que no se encontraban bajo el régimen del Sistema de Naciones Unidas. Sin embargo, esta limitación ha sido superada y en un reciente referéndum dentro de nuestra Asociación se aprobó la incorporación de nuevos miembros y no sólo de aquellos que cuentan con un contrato del Sistema. De esta manera tenemos una cobertura de representación mucho más amplia.
- b) Nuestro servicio es voluntario y somos democráticamente elegidos por nuestra membresía. Es decir todos los delegados, sin importar su posición laboral dentro de la Organización, deben trabajar en sus respectivas oficinas desempeñándose de acuerdo a lo definido en sus respectivos objetivos de trabajo y a la vez deben representar al personal que trabaja en nuestra Organización. Esta doble jornada, si bien demanda esfuerzo y tiempo por un lado, nos llena de satisfacción, porque sabemos que estamos contribuyendo con nuestro personal, con la Organización y con los mandatos recibidos por parte de los Cuerpos Directivos.
- c) Todos los delegados o representantes de personal, cualquiera que sea nuestra posición dentro de los estamentos de la Asociación, debemos aprender con la práctica, tanto los aspectos técnicos relativos a las condiciones de trabajo como son: encuestas de salarios, clasificación de cargos, apelaciones, selección y reclutamiento de personal, evaluación de desempeño, manejo de personal, pensiones, seguros, derecho del personal ante medidas adversas, etc., como en materia de liderazgo para representar y poder canalizar apropiadamente las preocupaciones del personal. Por lo que en términos reales la carga de trabajo de un delegado es significativamente mayor a lo que realmente se conoce o se declara.
- d) Este aprendizaje práctico, sobre participación, liderazgo, representación y cultura de consulta, no esta estructurado, aunque contamos con un excelente sistema de normas que regulan el quehacer de la Asociación en su conjunto e incluso

- tenemos un Código de Ética, el ejercicio mismo de la función de delegado lo aprendemos con la práctica y gracias al apoyo sostenido y desinteresado de nuestros más experimentados delegados. Esto si bien es un buen ejemplo de construcción de capacidades, no deja de tener sus desventajas cuando conocemos que la gerencia de la OPS/OMS cuenta con recursos para que de forma estructurada sean apoyados para fortalecer sus capacidades y destrezas de liderazgo.
- e) Al igual que el rol del delegado, nuestra membresía contribuye voluntariamente al sostenimiento de las actividades de la Asociación de Personal y son muy respetuosos de los mandatos institucionales de la OPS/OMS.
9. Entonces, en función de los mandatos institucionales de la OPS/OMS, y para que se produzca una contribución de la Asociación de Personal y que ésta sea positivamente entendida, es importante que se trabaje conjuntamente con las autoridades políticas y administrativas de la Organización. Es decir, sostener y hacer todos los esfuerzos necesarios para que nuestro diálogo se caracterice por ser: abierto, sincero, creativo, independiente de presiones, equilibrado, y sin implicaciones en el orden personal y laboral. Esta es la pieza más importante de este engranaje que son las relaciones entre la Asociación y la Administración de la OSP/OMS.
10. Debemos recordar que a la larga el principal foco de atención para nosotros es contribuir positivamente a prestar un mejor servicio —desde cualquiera que sea la posición a través de la cual se haya contratado al personal— a nuestros verdaderos empleadores que son los pueblos de las América quienes, por conducto de sus representantes elegidos determinan nuestras condiciones de empleo. Este es el verdadero rol del personal de la OSP/OMS, esforzarse por trabajar en alcanzar los compromisos que se acordaron en los cuerpos directivos de la OPS/OMS y en aras de la Misión de la Organización, y realizar ese trabajo en el marco de los estándares definidos por el Servicio Público Internacional.

### **Política contra el Acoso en el lugar de trabajo**

11. Así como se indicó el año pasado el documento de política estaba en su fase final de redacción. Este año nos complace informar que contamos con una Política de Prevención y Resolución de Acoso en el Lugar de Trabajo, ya suscrita y en vigencia a partir del 1ro de Mayo del 2004. A la fecha, la Asociación de Personal ya nominó y entrenó a los 12 miembros asociados que participarán en el Panel de Quejas. Por nuestra parte, estamos esperando que finalmente la Administración nombre los otros 12 miembros y se consulte y designe al funcionario que actuará como Presidente del Panel de Quejas.

12. Estamos muy complacidos de que luego de 6 años de trabajo en la Asociación —como ustedes recodarán informamos sobre esta carencia de normas en nuestra intervención durante la 122.<sup>a</sup> Sesión del Comité Ejecutivo— finalmente se cuente en la OPS con una norma de este tipo, que redundará en el beneficio de la Organización en su conjunto.

13. En ese sentido nuestro Consejo, que es la máxima autoridad de la Asociación de Personal, le da la bienvenida a esta nueva norma, agradece a la Sra. Directora por su suscripción, y la alienta a que se implemente a la brevedad con la instalación del Panel del Quejas, tal como esta previsto en la norma.

14. Complementaría esta política la selección del *ombudsman* o mediador como otros lo llaman. Aunque nosotros en la Asociación de Personal, reconocemos que es un avance contar ya con un puesto fijo para este cargo, consideramos que el nivel del puesto que la OPS ha calificado para el cargo de *ombudsman* —un P4— no es suficiente para garantizar la autoridad e independencia que se requiere para investigar, recomendar y ejercitar en general sus funciones como otros *ombudsman*/mediadores dentro del Sistema de Naciones Unidas y en la OMS específicamente, donde en todos los casos el puesto más bajo es un P5 y en algunos casos canaliza sus informes de trabajo ante los Cuerpos Directivos.

### **Recursos Humanos en la OPS/OMS**

15. En esta sección señalaremos aquellos aspectos más significativos del proceso de reforma en la gestión de los recursos humanos dentro del régimen del servicio público internacional y otras modalidades que se practican en la OPS/OMS, asuntos que forman parte de la agenda de trabajo de la Asociación de Personal.

16. Como breve referencia indicaremos que usamos de base para nuestra presentación en esta sección los documentos oficiales de la OMS referidos a la Reforma de los Recursos Humanos (107/15 del Consejo Ejecutivo de la OMS), los resultados de las cinco consultas que se han realizado hasta la fecha en el marco del Consejo Mundial entre Personal y Administración (CMPA) —espacio de trabajo donde se reúnen todas las Asociaciones de Personal de todas las Regiones de la OMS y sus respectivas administraciones para discutir temas comunes— el Informe sobre Capital Humano de la OPS de Julio 2003, que se realizó como producto de uno de los grupos de trabajo que la Dirección estableció al inicio de su gestión y en el marco del cual la Asociación de Personal participó, y los documentos oficiales de las intervenciones de los delegados de la Asociación de Personal ante las diferentes sesiones del Comité Ejecutivo, con especial mención a los documentos de 1998 a la fecha.

***Desarrollo de Competencias de los Recursos Humanos de la OSP/OMS***

17. En el contexto de cambio organizacional para ser más efectivos en la prestación de nuestro servicio de cooperación técnica, se han dado algunos pasos preliminares para el desarrollo de competencias en el personal. Estas competencias deberán ser consideradas para el reclutamiento y selección del personal, la promoción del mismo y obviamente para la evaluación de su desempeño.

18. Inicialmente, en el grupo de trabajo formado durante la transición en el 2003, se llegó a un consenso en una definición de competencia, donde competencia se entiende como la “combinación de habilidades, atributos y comportamientos que están directamente relacionados con un desempeño exitoso en el trabajo”, es decir son elementos que permiten a la persona saber ser, saber conocer y saber hacer, y todo ello se pone en acción para un buen desempeño en alcanzar un objetivo determinado.

19. En las deliberaciones y análisis de este asunto, se trató de identificar las competencias centrales para profesionales y servicios generales, y las competencias de cooperación técnica para profesionales y servicios generales.

20. Por nuestra parte, consideramos que es pertinente seguir avanzando en el estudio e identificación de competencias para los recursos humanos, especialmente a la luz de que muchas agencias del Sistema de Naciones Unidas están embarcadas en este esfuerzo.

21. Pero el sistema de competencias, sólo se puede desarrollar bajo algunas condiciones especiales en el ambiente de trabajo, ya que requiere un ambiente facilitador en materia de comunicación, acción y recursos.

22. En este sentido, consideramos que si se desea implementar el sistema de competencias, no debería quedarse en sólo un esfuerzo de un grupo de trabajo o de una oficina, sino que debería estar considerada como una política institucionalizada dentro de la Organización. Para ello, se requiere una buena definición de competencias no sólo para profesionales y servicios generales, sino también para la gerencia. Consideramos que la gerencia de la OPS/OMS, tiene que desarrollar e incorporar ciertas competencias para que su trabajo sea más efectivo y para que a su vez sea un promotor efectivo de las mismas. Esta sugerencia, nace de nuestra reflexión interna que realizamos para tratar de dar respuesta a la pregunta de por qué sucedían casos de acoso en el trabajo. Pues una de las razones identificadas es la falta de ciertas competencias. Esta puede ser una discusión larga y requiere un debate más profundo, pero la idea central es no sólo concentrarse en competencias por grupos ocupacionales, sino por las características de las responsabilidades que abarcan dentro de la gestión de la Organización.

23. Finalmente un buen mapa de competencias y un apropiado monitoreo de las mismas, ayudará a cultivar una nueva generación de funcionarios dentro de la OPS/OMS, y a aquellos funcionarios que ya trabajan por muchos años en nuestra Organización se les deberá dar todo el apoyo necesario para que adquieran esas competencias requeridas en caso que no las tengan. Pero este es un movimiento que debe ser meticulosamente definido a nivel institucional.

### ***Desarrollo de carrera dentro de la Organización***

24. Por lo menos en los últimos 10 años, los diferentes delegados de la Asociación de Personal se han presentado ante ustedes en el Comité Ejecutivo para tratar este asunto. Por ello en coherencia con el punto anterior, consideramos que será más factible para la Organización desarrollar un sistema de carrera dentro del servicio público internacional, usando el sistema de competencias.

25. En una de nuestras anteriores presentaciones, compartimos con ustedes una pregunta que se refería a ¿Cómo puede darse un verdadero progreso y desarrollo de carrera dentro de la Organización si al personal se lo limita a mejorar lo que ya sabe hacer? Sin descartar que la capacitación para la actualización de conocimientos es deseable, no podemos dejar de llamar su atención a que el costo-beneficio de contar con un esquema de desarrollo de carrera es mucho más efectivo.

26. Es más efectivo, porque se crea una trayectoria, un camino con normas de rendimiento y competencias específicas, donde puede acceder todo el personal de la Organización que cumpla con los requisitos y ascender en la medida que vaya adquiriendo nuevas aptitudes, experiencias y educación. La Organización se beneficia porque cuenta con un personal que conoce la institución, comparte sus valores, se compromete con el alcance de la misión y se siente estimulado a crecer y avanzar hasta donde sus competencias se lo permitan.

27. Por ejemplo: a la fecha es supremamente difícil para mucho personal que ingresó bajo la categoría de servicios generales alcanzar una promoción que los lleve a la categoría profesional, pese a que pueda contar con estudios universitarios. Donde existen más oportunidades —pero no son significativas— es aquí en la sede central y principalmente en las oficinas administrativas. En las Oficinas de País, es imposible, por qué? Porque no está previsto y contemplado en las normas y por ende no se produce el espacio necesario.

28. Además en el pasado —no más allá de 15 atrás— servicios generales estaba compuesto principalmente por funcionarios adscritos a tareas secretariales o de asistente de oficina. Ahora con el desarrollo tecnológico y las nuevas generaciones de carreras intermedias, se ha abierto todo un nuevo espectro laboral que no puede ignorarse. Este personal, si bien está ubicado en las categorías ocupacionales de servicios generales y

algunos en profesionales de los primeros niveles, no necesariamente está debidamente orientado para potenciar su desarrollo y por ende en condiciones de ser considerados para otros puestos o promociones. Nos referimos a especialidades como: biblioteca, webpage, manejo de la información, asistentes de proyectos, informática y programación en general, protocolo, oficiales de investigación, laboratoristas, especialistas en cursos y capacitaciones, programadores de presupuesto, analistas financieros, especialistas en finanzas en general, y especialistas en clasificación, etc. Si el día de hoy se hiciera un catastro real que incluya tres datos como son: cargo que ocupa, principal responsabilidad, y profesión declarada, nos daríamos con la sorpresa que tenemos bajo descripciones de puestos de secretaria, asistente de oficina, o técnico de oficina, toda una gama de especialidades. Por ello invitamos a realizar un levantamiento de esta información, lo que les ayudará a conocer realmente cuales son las reales competencias que ya se tienen en la casa.

29. Entonces, estamos convencidos que ya están dadas las condiciones que durante muchos años hemos estado alentando para que paralelamente al desarrollo de competencias, también se pueda delinear un plan de carrera para el funcionario de la OPS con especificidades por grupos ocupacionales y por lugar de sede.

### ***Contratos de Profesionales Nacionales***

30. Sobre este asunto, se estudió con bastante profundidad en el grupo de trabajo de Capital Humano y varios de los datos que incorporamos en este documento están incorporados en ese informe. Otra fuente importante, han sido las discusiones producidas al interior de la Asociación de Personal cuando lanzamos la iniciativa de incorporar estos funcionarios dentro de nuestra membresía.

31. Cabe indicar que el cambio más importante en las formas tradicionales de contratación que tenía la OPS/OMS, se da en la década de los ochentas. A partir de 1983 se adoptó la decisión de incorporar en las tareas de cooperación técnica realizadas en las Oficinas de País, una modalidad de contratación denominada Profesionales Nacionales, aprovechando la introducción de una nueva política surgida dentro del Sistema de Naciones Unidas. Oficialmente se emite la norma administrativa de personal luego de que el Consejo Directivo de la OPS la aprobara en septiembre de 1989.

32. Cabe destacar, que esta opción emerge como una respuesta a la necesidad de contar con profesionales calificados para colaborar en proyectos nacionales, de tiempo limitado (generalmente de 1 a 3 años de duración), en su mayoría financiados con fondos extra presupuestarios. Esta fue una fuerte consideración para la incorporación de profesionales nacionales porque las condiciones de temporalidad y financiamiento no ameritaban entrar en el engorroso proceso de reclutamiento y selección de funcionarios internacionales para este tipo de proyectos, especialmente porque el país contaba con

experticia nacional pero no necesariamente con los recursos financieros para ejecutar un proyecto.

33. Con el transcurso del tiempo, asociado a la disminución de recursos financieros, la OPS/OMS mantuvo de manera progresiva este tipo de contratos, para cubrir actividades del programa regular de cooperación técnica, tanto en las Oficinas de País como en nuestros centros especializados. A la fecha, es muy posible que dicho personal represente la tercera parte del contingente total de recursos humano profesional ubicado en nuestras Oficinas de País y Centros y que trabajan con nosotros en cooperación técnica y otras áreas que sostienen las operaciones de las Oficinas de País. Cabe indicar que este tipo de contrataciones no se produce en la sede central.

34. Por qué llamamos su atención sobre este asunto? Porque estos colegas nuestros contratados bajo la categoría de Profesionales Nacionales, no cuentan con los mismos beneficios que un personal regular contratado bajo el Sistema de Naciones Unidas, hecho que ellos conocen y aceptan al suscribir sus contratos. Sin embargo, ellos son funcionarios que trabajan en la OPS/OMS con el mismo nivel de compromiso, lealtad y dedicación que cualquier funcionario regular de la OPS/OMS. Además, al haberse extendido este tipo de contratos a lo largo del tiempo, la Organización perpetuó una forma de contratación que generó una masa de trabajadores a los que éticamente la Organización debe considerar. Ese fue el pensamiento que nos guió en la Asociación de Personal para ampliar nuestra membresía y organizar nuestro referéndum de modificación de nuestra Constitución, y esperamos que éste sea un pensamiento que podamos transmitirles a ustedes también.

35. Tenemos en nuestras planillas profesionales nacionales que están con la OPS/OMS por el curso de 10 años o más, en algunos casos. Nuestra preocupación es qué va pasar con ellos al definirse una política no explícita de no renovación de contratos sino sólo bajo ciertas condiciones. Muchas de estas nuevas condiciones que se definen para la renovación de los contratos, si bien tienen también su racionalidad, en realidad acarrear un problema real; se está trabajando con seres humanos a los cuales la OPS/OMS les dio expectativas por la práctica que sostenía de contar con profesionales nacionales o contrataciones locales y súbitamente, sin una clara difusión, se empiezan a desestimar estas contrataciones, ya que no se definió y crearon las bases para una estrategia ordenada de retiro, reubicación, o terminación de servicio.

36. Esta es la realidad, a la que ahora nos estamos enfrentando y que requiere un análisis “in extenso” sobre los pros y contras de este sistema de contratación, de manera que así como se estableció una norma que autoriza su contratación como “prueba piloto” es necesario revisar esta misma, a la luz de los antecedentes y otros elementos que podamos identificar conjuntamente y que conlleve a una estrategia de incorporación o reasignación bajo otras modalidades —si es pertinente— de esta fuerza valiosa e

inteligente de trabajo que nos acompaña y que conoce nuestra Organización y su cooperación técnica, para no perder su experticia, experiencia y a nuestros compañeros de trabajo.

### **Contratos de Corto Plazo para Retirados**

37. Uno de los aspectos relacionados a recursos humanos sobre los cuales unimos nuestra voz con las Asociaciones de Personal de la OSP/OMS, es la persistencia en los últimos tiempos de contratar a personal retirado. Esta práctica también se realiza en la OPS/OMS.

38. Este es un asunto que consideramos que afecta la gestión en general. Independientemente a que muchos de estos colegas retirados han sido nuestros compañeros de trabajo en una etapa de su vida, consideramos que por el propio bienestar de la Organización y la evolución natural de la institución bajo una área de modernización y cambio, este tipo de contratos de corto plazo —que se repiten periódicamente— no ayudan al desarrollo institucional.

39. Entre las desventajas que consideramos que estos contratos ocasionan son:

- a) Desestimulan la iniciativa del personal nombrado que legítimamente es responsable de un tema, porque usualmente estos contratos son para realizar tareas que son regulares o deberían serlo,
- b) Si bien su experiencia de trabajo es valiosa, la misma no es tampoco transmitida a través de estos sistemas de contrato. Consideramos que si se desea transferir o recuperar experiencias, se puede organizar a través de la Asociación de Jubilados de la OSP, talleres o encuentros para que ellos puedan transmitir esa experiencia, de manera solidaria con nuestra Organización, y nosotros desde la Asociación de Personal más que gustosos estaremos de apoyar esta iniciativa, pero los contratos periódicos de corto plazo no son el mejor mecanismo para esta transferencia,
- c) Los roles y responsabilidades no quedan claros. Si bien el ámbito y alcance de los términos de referencia de un contrato son muy claros, la dinámica que se produce al interior de la casa con estos contratos no es productiva,
- d) Finalmente, la transferencia de experiencia —que es el argumento que se esgrime para sustentar estos contratos— no se produce al conjunto del área o unidad en la cual el contrato del retirado se adscribe.

40. La Asociación de Personal alerta sobre este asunto.

***Acceso a los nombramiento por servicio previsto bajo la Reglas de Personal 420.1 y en el Manual II.5.590-670***

41. Cuando iniciamos en la OPS un esfuerzo mayor para alinearnos con la OMS, tanto en los aspectos técnicos y administrativos, uno de los fenómenos que se produjo fueron oportunidades de transferencia de personal profesional de la OPS a posiciones dentro de la OMS.

42. Algunos de nuestros funcionarios que llevaban varios años de trabajo con la OPS habían alcanzado, de acuerdo a las reglas, sus nombramientos por servicios. Es decir sus contratos eran de 5 en lugar de 2 años.

43. La adquisición de tiempo de duración de sus contratos se produce según lo previsto en nuestras reglas de personal. Sin embargo, al transferirse a la OMS, por alguna circunstancia no prevista en las reglas de personal de la OMS, ese derecho que habían adquirido no se les considera, teniendo por ende que construir nuevamente su derecho al nombramiento por servicios. Esto sólo le sucede al personal profesional que se transfiere de la Región de las Américas a la OMS.

44. Este asunto se deberá discutir a nivel de las administraciones de la OPS y la OMS, porque es un obstáculo real para la rotación y movilidad del personal de la OPS a otras regiones de la OMS y viceversa.

***Código de Conducta***

45. Desde el año 2000, la Asociación de Personal recomendaba que se estudie el desarrollo de un Código de Conducta para la OPS/OMS, con el propósito de fortalecer las mejores cualidades humanas y prevenir la interpretación libre sobre lo que se espera de un funcionario de la OPS/OMS, el alcance de sus responsabilidades y los límites de sus actuaciones.

46. En este sentido, se han realizado algunos avances que ameritan ser reconocidos. Por iniciativa de la Dirección se le encargó al grupo de trabajo de Capital Humano estudiar y realizar una propuesta que se refiera al ámbito de la Ética y las Relaciones Laborales. El grupo luego de casi 6 meses de trabajo, alcanzó una propuesta que esperamos haya sentado las bases para seguir trabajando conjuntamente un Código.

47. Paralelamente, en el marco de nuestras actividades con el CMPA, se tenía previsto discutir este asunto en nuestra reunión anual de 2003, a propuesta de todas las Asociaciones de Personal de la OMS y también la definición de una Junta Mixta de Disciplina como ya lo han establecido otras agencias y organismos del Sistema de Naciones Unidas. Esta discusión ha quedado postergada para este próximo CMPA.

## **Armonización y Alineamiento con OMS**

48. Como indicáramos en párrafos anteriores, se produce un encuentro entre las Asociaciones de Personal de todas las Regiones de la OMS y las respectivas administraciones que se conoce como el Consejo Mundial Personal/Administración de la OMS (CMPA); en este encuentro se discuten asuntos de interés de ambas partes en el ámbito de las condiciones de trabajo.

49. El año pasado se produjo el 5to. CMPA, y se discutieron temas vitales a la luz de que la OMS cuenta con un nuevo Director General que tiene una serie de propuestas como son la descentralización, fortalecer la política de rotación y movilidad de personal entre regiones, etc.

50. Luego de la experiencia de estas cinco reuniones mundiales, el año pasado emergimos con términos de referencia más claros sobre el alcance y profundidad de estas reuniones, y un asunto al cual nosotros, las Asociaciones de Personal de la OMS y específicamente la Asociación de la OPS, le había impreso mucho esfuerzo. Este es un acuerdo orientado a forjar una alianza, en el espíritu de que tanto el personal como sus gerentes comparten el compromiso de que la Organización cumpla con su misión de manera apropiada, transparente y exitosa.

51. En ese espíritu, es muy importante que contemos con principios y valores compartidos que regulen y guíen nuestras relaciones y el diálogo entre el personal y la gerencia. Estos principios han sido aprobados por el Director General de la OMS al igual que los nuevos términos de referencia para el desarrollo de estos Consejos, y han sido también aprobados por la reciente Asamblea Mundial de la Salud.

52. Consideramos que esta aprobación es un esfuerzo más de armonizar y alinear positivamente nuestras acciones, especialmente a la luz de nuestras responsabilidades como representantes del personal. Por nuestra parte, las Asociaciones de Personal realizamos un acuerdo de mantenernos amplias y permanentemente en línea de comunicación, que incluyen video conferencias una vez al mes, entre otros métodos, para monitorear los acuerdos, promover el intercambio de experiencias y la búsqueda de soluciones comunes a problemas comunes y el apoyo solidario.

53. Los principios que regulan las relaciones entre el personal y la gerencia se encuentran en el Informe del 5to. CMPA. Estos serán difundidos entre nuestros delegados y solicitamos que de la misma manera se difundan entre la gerencia, para que iniciemos un proceso de incorporación de los mismos en nuestro diálogo cotidiano.

### **Otros asuntos de importancia**

54. Nos siguen preocupando los *asuntos de seguridad*. Reconocemos que han realizado sustantivos progresos a nivel de muchas Oficina de País de la OPS/OMS para lograr los estándares definidos en el marco de las Naciones Unidas. La seguridad para el personal de contratación local en esas oficinas es difícil de garantizar. En ese sentido, seguimos estimulando e instamos a la Administración a que realicen todos los esfuerzos necesarios para que este personal y sus familias no queden desprotegidos.

55. Las *Encuestas de Salarios* para los servicios generales que pertenecen al Sistema de Naciones Unidas afincados en nuestros países, se realizaron entre 2004-2005 a lo largo y ancho de la Región de las Américas. Este ejercicio se realiza por los comités de salarios interagenciales y están conformados por miembros de la Asociación de Personal y de la Administración. Nuestra Federación de Asociaciones de Funcionarios Públicos Internacionales (FICSA), ha puesto en marcha el desarrollo de dos talleres para capacitar al personal que participa por parte de las asociaciones de personal en estos ejercicios. Uno de esos talleres se realizará en Chile y el otro en México. Nosotros, desde la Asociación de Personal, ya hemos seleccionados a nuestros delegados para que participen y estamos financiando su participación. Pero consideramos que sería importante que la administración utilice esta oportunidad de capacitación, para que a través de sus oficinas de país, tenga el personal de administración también acceso a la capacitación en esta metodología. Los costos de los representantes por parte de la administración que implica el curso y su participación, deberán ser cubiertos por sus respectivas Oficinas de País o la administración de la OPS/OMS.

56. Sobre la *Selección de los puestos con responsabilidad gerencial*, consideramos que es importante homogenizar el nombramiento y designación de los Gerentes de la OPS/OMS. De un estudio rápido del mismo, hemos observados que no necesariamente todos los puestos de gerencia se designan luego de un proceso de selección, con publicación del puesto vacante. En ese sentido, y en mérito de garantizar que nuestros gerentes cumplan con las reglas mínimas de reclutamiento como cualquier otro puesto de las Organizaciones, alertamos sobre este asunto.

### **Conclusiones**

- La Asociación de Personal de la OSP agradece la atención que el Comité Ejecutivo ha prestado a nuestra intervención, además de garantizar que nuestro esfuerzo voluntario, solidario, y permanente está orientado a garantizar el mejor desempeño de la Organización en su conjunto.
- Nuestras relaciones de trabajo en los diversos ámbitos que le hemos señalados son sostenidas, activas y constructivas. Estamos seguros de que realizamos una

contribución al mejoramiento de las condiciones de trabajo del personal de la OSP/OMS y por ende a la calidad del servicio de la cooperación técnica.

- En el mismo espíritu de los principios que guían las relaciones entre el personal y la gerencia —recientemente aprobado en la OMS— esperamos que nuestro diálogo con la Gerencia de la OPS se mantenga abierto, continúe con sabiduría, sea de mutuo respeto, y se caracterice por la franqueza para el bien del personal y de la Organización.

- - -