



ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD  
ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD



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

*Washington, D.C., EUA, del 20 al 24 de junio del 2011*

---

*Punto 6.2 del orden del día provisional*

CE148/23 (Esp.)  
27 de mayo del 2011  
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 (OSP) 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 de cumplir con los mandatos de la Organización, de acuerdo con su misión, visión y valores.
2. En esta 148.<sup>a</sup> sesión del Comité Ejecutivo, la Asociación de Personal quisiera hacer un recuento de los alcances de las relaciones entre el personal y la Administración, en especial en lo relativo a la administración interna de justicia y la importancia de las intervenciones específicas que lleven a mejorar el clima organizacional y la motivación del personal.
3. De todos es sabido que el mundo atraviesa nuevamente por una etapa de crisis de diversos tipos: crisis financieras, crisis de estabilidad política, crisis ambientales. Esta situación que magnifica los efectos negativos de la globalización crea tensión sobre un sistema internacional ya cuestionado por su eficacia percibida y con dificultades de gobierno. Nuestra misión como Organización, es ahora más pertinente que nunca. Nuestros mandatos siguen siendo válidos y debemos asegurar el nivel de esfuerzo necesario para poder cumplirlos.
4. En razón del elevado nivel de interdependencia con el que vivimos hoy en día, nuestro continente y nuestra Organización Panamericana de la Salud no son ajenos a estas fuerzas y presiones. Es en momentos como este, que debemos demostrar que la Organización somos todos, los Estados Miembros y la Oficina Sanitaria Panamericana, las autoridades sanitarias, la Dirección 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.

5. La OPS esta a punto de cumplir 110 años de existencia y, en este marco, la primera década del siglo XXI estuvo representada por grandes avances y cambios que tienen implicaciones de diversa índole.

6. En materia de relaciones entre el personal y la gerencia, se ha sostenido una relación de trabajo cordial, proactiva y profesional. Uno de los principales logros conjuntos ha sido la creación y consolidación de los distintos elementos que conforman el Sistema de gestión de los asuntos de integridad y los conflictos. Durante los últimos meses se han discutido ampliamente opciones para simplificar los procesos y volverlos más eficientes. Estos cambios se incluyen en las modificaciones propuestas al Reglamento y el Estatuto del Personal de la Oficina Sanitaria Panamericana. En principio, consideramos que es importante realizar esfuerzos para generar confianza en el sistema interno de administración de justicia. Debido a que la Junta de Apelaciones de la OPS es uno de los estamentos claves en este proceso de generar confianza, manifestamos nuestra preocupación, de que se sostenga la decisión de nombrar a una persona ajena a la Organización como presidente de la misma; nos preocupa, en especial, que la falta de conocimientos sobre la Organización y su relación de dependencia contractual le quite real independencia. Aunque el modelo anterior que consistía en que un funcionario de la OPS actuara como Presidente de la Junta no necesariamente le añadía eficiencia. Nosotros pensamos que cualquiera de los dos modelos necesita un mecanismo de vigilancia y monitoreo que permita garantizar el ejercicio del derecho y el proceso debido. Esperamos que este modelo que se está planteando funcione y, con este objeto, estaremos atentos para contar con información suficiente que permita valorar la pertinencia de las modificaciones.

7. El Comité Ejecutivo de la Asociación de Personal tiene el compromiso de trabajar junto con la Administración en el mejoramiento del clima organizacional. Necesitamos buscar maneras de motivar al personal y consideramos que un estilo gerencial más participativo y un mayor diálogo interno, pueden contribuir a ello. Tenemos la iniciativa de trabajar con la Administración en un nuevo sistema de reconocimiento y premios al personal que permita homogeneizar y estandarizar criterios y prácticas. Es importante reconocer que el propósito es evitar que prevalezca la discrecionalidad gerencial ya que ello afecta negativamente al personal y prestaremos especial atención a las oficinas de país porque en ellas el personal cuenta con diferentes formas contractuales.

8 Otro esfuerzo conjunto es la nueva iniciativa de revisar los procesos de reclutamiento y selección para mejorar su eficacia y eficiencia. Estamos seguros de que necesitamos un proceso de reclutamiento de personal en la Organización que garantice

que se contrate al personal más competente, mediante formulas competitivas y que además se efectúe en tiempo real. Si logramos completar esta iniciativa estamos seguros de que repercutirá positivamente en la carga de trabajo de los funcionarios. Recientemente se informó al personal que la Oficina Sanitaria Panamericana entrará en una moratoria para cubrir las plazas vacantes; entendemos que la moratoria es una decisión gerencial ineludible y de carácter preventivo en vista de la situación actual, pero esperamos que sea transitoria. No podemos esperar que la Organización funcione con la misma intensidad y en todos los ámbitos y exigirle que sea más pertinente y eficaz con menos capacidad y menos recursos humanos.

9. Es importante indicar que una buena práctica es la revisión del plan de recursos humanos por entidades cuando se procede a la revisión de los planes bienales de trabajo con el propósito de alinear el plan de trabajo y los recursos humanos y financieros para la consecución de resultados. 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 ser transparente y contar con un punto de vista diferente, por lo que sería importante que los representantes de la Asociación de Personal participaran en la revisión final con la Gestión Ejecutiva y la Gestión de Recursos Humanos.

10. 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.

11. Es nuestro deseo trabajar con la Organización en el mejoramiento de la salud y el bienestar del personal y evitar trastornos en su salud, relacionados con el estrés y el estilo de vida. La Organización cuenta con una estructural formal que debe ocuparse de la salud y el bienestar del personal, a la vez cuenta con un servicio de asistencia al personal; pero, no sabemos si se ha logrado incidir en los factores de riesgo y en la percepción de bienestar general.

## **Conclusiones**

12. 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.

13. Como Asociación, estamos seguros de que contribuimos al mejoramiento de las condiciones de trabajo del personal de la OPS/OMS y, por ende, a la calidad del servicio de la cooperación técnica. En ese sentido, nuestro diálogo con la Gerencia de la OPS se enmarca en los principios rectores que rigen la relación con el personal. La Asociación de Personal apoyará plenamente las reformas que lleven al fortalecimiento y mejor desempeño de la Oficina Sanitaria Panamericana en su apoyo a los Estados Miembros; además, reafirmamos nuestro compromiso por contribuir al logro de la misión de nuestra Organización.

- - -