



ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD
ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD



144.^a SESIÓN DEL COMITÉ EJECUTIVO

Washington, D.C, EUA, del 22 al 26 de junio del 2009

Punto 6.3 del orden del día provisional

CE144/29 (Esp.)
28 de abril del 2009
ORIGINAL: INGLÉS

INTERVENCIÓN DEL REPRESENTANTE DE LA ASOCIACIÓN DE PERSONAL DE LA OFICINA SANITARIA PANAMERICANA

1. La Asociación de Personal de la Oficina Sanitaria Panamericana desea agradecer a los Miembros del Comité Ejecutivo la atención y el interés que han mostrado por los asuntos relativos a las condiciones de trabajo actuales del personal, que se rigen por las disposiciones de la administración pública internacional. Los funcionarios de la OPS reconocen y aprecian la confianza que les han demostrado los Cuerpos Directivos de la Organización y reiteran su compromiso de seguir trabajando en aras de la cooperación técnica internacional en materia de salud a fin de cumplir los mandatos de la Organización de acuerdo con su misión, visión y valores.
2. Nos complace informar al Comité Ejecutivo, en su 144.^a sesión, acerca del progreso logrado en el mejoramiento de las relaciones entre el personal y la Administración y abordar los temas actuales de interés para el personal. A este respecto, deseamos también poner en conocimiento del Comité Ejecutivo, que este año la Asociación de Personal está conmemorando 60 años de su creación y, desde entonces, se han hecho progresos muy importantes en la Organización y en las condiciones laborales con el apoyo y las aportaciones de los representantes del personal.
3. A continuación, se mencionan algunas de las cuestiones más estratégicas en las que la Asociación de Personal ha estado trabajando en estrecha colaboración con la Administración de la OPS.

Los recursos humanos de la Oficina Sanitaria Panamericana con relación al marco de la Comisión de Administración Pública Internacional

4. En el 2000,¹ la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) adoptó el Marco para la Gestión de los Recursos Humanos con la finalidad de permitir a las organizaciones de las Naciones Unidas administrar sus recursos humanos de manera más eficaz.

5. En octubre del 2008, la Asociación de Personal hizo una evaluación de la aplicación del marco en la Oficina basada en el estado de las estrategias, las políticas y los planes del Área de Gestión de Recursos Humanos (HRM).² Se examinaron varios aspectos: a) compensación y beneficios; b) empleo; c) gestión de la carrera; d) buen gobierno; e) información y gestión de los recursos humanos, y f) ética y normas de conducta.

6. En enero del 2008, la reorganización del Área de Gestión de Recursos Humanos, fundamentada en la Evaluación Estratégica y Alineación de los Recursos, fortaleció el área y permitió crear equipos que son compatibles con los componentes principales del marco de la CAPI. Si bien se ha registrado un progreso claro y cuantificable en la aplicación en la OPS de la mayor parte de los componentes y subcomponentes de dicho marco, todavía queda mucho por hacer y hay dos aspectos donde el progreso no ha sido satisfactorio, por lo que es necesario abordarlos.

7. La Asociación de Personal desea destacar los ámbitos donde se han logrado avances y hacer algunas sugerencias para continuar las mejoras:

Empleo

Contratación, colocación y retención

8. En el marco del Comité Consultivo Mixto se ha considerado una propuesta integral para organizar los procesos de selección. Su finalidad es mejorar el cronograma para la convocatoria de los comités de selección y para la programación de sus actividades, a fin de acelerar el proceso de toma de decisiones y asegurar la transparencia en el examen y la validación de sus recomendaciones con respecto a los nombramientos de personal. De acuerdo con esta propuesta, HRM establecerá el Comité Asesor de Selección, que tendrá carácter permanente y divulgará su calendario de reuniones para ayudar a las entidades de la OPS en la programación de sus procesos de selección. Todos los integrantes del comité ejercerán sus funciones por un período de un año (que puede prorrogarse a dos años) y se les exigirá que firmen un acuerdo de confidencialidad.

¹ Consultado en http://icsc.un.org/resources/pdfs/ppd/hrmframe/icsc_hrm_eng.pdf 15 agosto del 2008.

² La preparación del análisis estuvo a cargo del Comité Permanente de la Asociación de Personal.

Arreglos contractuales

9. Durante la última Reunión de Gerentes, HRM hizo una presentación que mostraba 19 tipos de arreglos contractuales que se utilizan actualmente y que destacaba las diferencias clave de su aplicación, como tipos de nombramiento, escalas de sueldos y prestaciones. Hemos examinado el documento SPBA3/12, Rev. 1 (Esp.) *Reforma del sistema de contratación en la OPS*, preparado por HRM, que puede consultarse en el sitio web de los Cuerpos Directivos, y esperamos que se adopte un nuevo marco contractual en la OPS. El marco nuevo constaría de solo tres tipos de contrato: a) de plazo fijo, b) continuo, y c) temporero; se prevé que las modificaciones propuestas del Reglamento del Personal hagan converger plenamente las prestaciones y los derechos de los funcionarios temporeros de la OPS con los del Régimen Común de las Naciones Unidas.

Bienestar del personal

10. Hoy en día, el equilibrio entre el trabajo y la vida es un tema clave de los recursos humanos en todas las organizaciones tanto del sector público como privado. Muchas políticas y programas del sistema de las Naciones Unidas están destinados a facilitar y mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida, así como el bienestar del personal; sin embargo, muchos de ellos están dispersos y no se ejecutan en forma coordinada. A este respecto, deseamos reconocer la creación del Comité de Salud, Seguridad y Bienestar y el sitio web de bienestar del personal de la Oficina, establecidos con la participación de la Asociación de Personal y el personal de diferentes lugares. El equilibrio entre el trabajo y la vida, así como el bienestar del personal, se están convirtiendo en aspectos cada vez más importantes del proceso de atracción, contratación y, especialmente, retención del personal en todos los organismos de las Naciones Unidas.

Gestión de la carrera

Formación y capacitación del personal

11. Deseamos reconocer la función de la Junta de Aprendizaje de la OPS, que responde al plan estratégico de la Oficina y está comprometida en armonizar las oportunidades de aprendizaje de la OPS con los objetivos estratégicos del plan. La Asociación de Personal es uno de los miembros de la Junta y desempeña la función de asesor de la Directora y la Gestión Ejecutiva, así como la supervisión de la selección de proyectos y programas institucionales de aprendizaje que serán financiados con fondos de la OMS para el desarrollo del personal. No todo el personal y los gerentes, están conscientes de que es posible utilizar esos fondos ni tienen el acceso oportuno a ellos; por ende, es necesario adoptar otras medidas con respecto a estos fondos.

Gestión del desempeño

12. En el marco del Comité Consultivo Mixto se han abordado los planes y las fases de ejecución del nuevo Sistema de Planificación y Evaluación del Desempeño en línea (SPED-e), que se aplicará a todos los componentes de la OPS. Además, el nuevo SPED-e se vinculará a los planes de trabajo bienales.

Programa de premios y reconocimientos

13. La OPS solía tener dos comités para estos programas y la Asociación de Personal participaba en uno de ellos solamente. Este año se creó un comité único a nivel de la Gestión Ejecutiva con representación de la Asociación de Personal. Ahora tenemos la oportunidad de hacer aportes al proceso de selección de los premios y de los candidatos. Creemos que, después de esta experiencia, se extraerán algunas lecciones valiosas, lo que permitirá que la Asociación de Personal suministre retroalimentación para la próxima ronda.

Buen gobierno

Función de los representantes del personal

14. Nos complace reconocer las contribuciones a las iniciativas institucionales de la Organización que han hecho los representantes del personal en los comités conjuntos del personal y la Administración. Sin embargo, se espera que aumente el reconocimiento de las funciones de los representantes del personal por algunos de los gerentes y que se fortalezca el nivel de comunicación entre la Administración y la Asociación de Personal para lograr una participación más importante.

Sistema de gestión de los asuntos de integridad y los conflictos

15. La Asociación de Personal desea reconocer los cambios hechos a la normas de procedimiento de la Junta de Apelación. Al mismo tiempo, deseamos señalar que nuestro sistema judicial interno todavía requiere otras mejoras para garantizar, entre otras cuestiones: a) el principio de defensa en un juicio; b) el derecho a un proceso legal con todas las garantías; c) una forma acelerada de acceso al sistema; d) la toma de decisiones en un período razonable y respuestas oportunas a las quejas presentadas por el personal. Es evidente que hace falta mejorar la transparencia, la independencia y la presentación oportuna de los informes.

16. También deseamos reconocer que se han logrado avances con relación a la aplicación eficaz del Código de Principios Éticos y Conducta de la OPS. Sería aconsejable dar a conocer y aplicar el protocolo correspondiente de investigación cuanto

antes, a fin de proporcionar seguridad jurídica, el derecho a un proceso legal con todas las garantías y el ejercicio pleno del derecho a la defensa en un juicio; estas son cuestiones que también influyen en el desempeño del Grupo de Examen de Reclamaciones.

17. Por último, la Asociación de Personal desea reconocer la función del Sistema de Gestión de los Asuntos de Integridad y los Conflictos que está examinando y actualizando los procesos para estas instancias y mejorando la coordinación entre ellas. En este sentido, consideramos se deberá evaluar la eficacia del sistema en general en un futuro próximo.

Intervención del Comité Ejecutivo

18. La Asociación de Personal solicita al Comité Ejecutivo que considere, respalde y promueva las propuestas y las recomendaciones que figuran en este informe. Además, le agradece una mayor participación en las medidas destinadas a la protección del personal y sus condiciones de trabajo.

- - -