



ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD
ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD



150.^a SESIÓN DEL COMITÉ EJECUTIVO

Washington, D.C., EUA, del 18 al 22 de junio del 2012

Punto 6.3 del orden del día provisional

CE150/28 (Esp.)
29 de mayo del 2012
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 de la Organización Panamericana de la Salud (OPS) 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 150.^a 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, la importancia de considerar intervenciones específicas que lleven a mejorar el clima organizacional y la necesidad de formalizar acciones de prevención y alerta con el propósito de evitar conductas disfuncionales, escalamiento de los conflictos y abuso de autoridad.
3. La Asociación de Personal reconoce que uno de los principales logros conjuntos ha sido la creación y reconocimiento institucional de la importancia de contar con un sistema de gestión de los asuntos de integridad y resolución de conflictos en el lugar de trabajo. Durante los últimos tiempos se han discutido ampliamente opciones para simplificar los procesos, volverlos más eficientes y garantizar que se respete la aplicación de los principios rectores de justicia interna.
4. En ese sentido, como indicáramos en nuestra pasada intervención ante el Comité Ejecutivo de la OPS se necesita resolver algunas brechas que ponen en riesgo a la Organización y no generan confianza entre el personal en cuanto a que el sistema o sus componentes estén funcionando debidamente. De esta manera, hemos usado de referencia

las lecciones aprendidas por instituciones internacionales que han invertido en sistemas de justicia interna, las recomendaciones de la Unidad de Inspección Conjunta de Naciones Unidas, y los resultados de una encuesta que la Asociación de Personal realizó para conocer entre el personal el nivel de conocimiento, uso y satisfacción del personal de los servicios de la Oficina de Ética y la Oficina del Mediador. Los principales elementos que están pendientes de resolver son: *a)* no existe en la OSP un servicio profesional que lleve a cabo las investigaciones o alguna instancia interna que esté en condiciones de orientar las investigaciones profesionalmente cuando estos servicios son contratados a terceros, si bien la OPS cuenta con un Protocolo de Investigación, este protocolo no se aplica cabalmente; *b)* no se cuenta con plazos obligatorios o límites en cada fase de un proceso de resolución de conflictos, de ahí que la resolución de casos, específicamente los de acoso laboral o sexual, puede tomar entre 2 y 3 años desde el momento en que se realiza la primera denuncia; *c)* no hay ningún mecanismo que obligue en un tiempo determinado la toma de decisiones o la aplicación de las recomendaciones después de una investigación; *d)* no se cuenta con ningún responsable funcional que eduque, disemine y de referencia para el ejercicio del derecho de apelación; en otras palabras, con el establecimiento de un contrato externo para la Presidencia de la Junta de Apelaciones se espera contar con este tipo de servicio, sin embargo, es solamente la Asociación de Personal la que entrega información organizada de cómo debe ejercer ese derecho el personal; *e)* no existe una clara separación de funciones, roles y responsabilidades entre las diferentes instancias que componen el sistema interno de administración de justicia en lo que se refiere a la definición de políticas, ejecución de las mismas, aplicación de procedimientos, análisis, presentación de recomendaciones y resolución de conflictos, lo que en términos legales y que en tribunales superiores se ha calificado como “defecto de forma”; *f)* el personal de las oficinas de país—independientemente de su tipo de contrato o tiempo de duración de sus asignaciones— son los mas vulnerables de ser víctimas de acoso y abuso de autoridad, por lo cual es perentorio que se priorice la atención en estos grupos; y finalmente, *g)* el sistema no cuenta con un mecanismo de vigilancia y monitoreo que permita garantizar el ejercicio del derecho, el proceso debido, la presentación de información sistematizada y desagregada por variables, etc. Por lo que cuando se leen los informes del mediador y del oficial de ética, nos enfrentamos a clasificaciones diversas que en muchos de los casos describen lo mismo, pero que al final no facilitan entender el número real o concentración de problemas.

5. 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 cambio 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.

6. Específicamente en el caso de reclutamiento y selección de personal, compartimos la preocupación expresada por la Oficina de Supervisión Interna y Servicios de Evaluación (IES) (documento CE150/23) con respecto a los contratos de corto plazo. De esta manera citamos que:

IES encontró muy pocas pruebas de que la selección de consultores internacionales se hiciera por medio de un proceso competitivo. [...] La ausencia de un proceso competitivo aumentaba los riesgos de patrocinio y favoritismo. [...] IES también expresó inquietud por la propuesta de la gerencia de eliminar el requisito de publicar todos los puestos de profesionales a corto plazo y de personal de servicios generales a corto plazo, dado que esto podría hacer que el proceso fuera menos competitivo, no solo para estas categorías de contratos sino también, indirectamente, para los nombramientos posteriores a puestos de plazo fijo.

7. Deseamos recordar a los miembros del Comité Ejecutivo que al presentarse a un puesto de plazo fijo, estos contratados son considerados candidatos internos, lo que les da una ventaja sobre los candidatos externos por estar ocupando el puesto. Asimismo, IES indica, que es esencial que se ejecute un proceso de contratación plenamente competitivo para todos los tipos de contratos en la OSP, no solo para los puestos de plazo fijo, sino también para los funcionarios profesionales y de servicios generales a corto plazo. La Asociación de Personal ha estado abogando sobre este asunto desde hace mucho tiempo, desde que estos contratados son considerados funcionarios de la OSP por lo que deben pasar por un proceso imparcial de selección como el resto de los contratos de plazo fijo y eso se hace a través de los paneles de selección —un paso fundamental para validar la imparcialidad del proceso de reclutamiento y recomendación— estos paneles son independientes de las gerencias y en ellos participa la Asociación de Personal.

8. 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. Recientemente se ha emitido una actualización para la aplicación de nominaciones al sistema de premios y reconocimiento, y vemos con satisfacción que se ha hecho un esfuerzo de vincular este estímulo con los planes de trabajo bienal y el sistema de evaluación del desempeño, todavía falta sin embargo, afinar los criterios a aplicarse cuando se evalúan las nominaciones, el método de selección de los ganadores para que sea lo más imparcial posible y el manejo de las excepciones.

9. Como indicamos en la pasada reunión del Comité Ejecutivo, consideramos una buena práctica 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 así como 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 y todas las gerencias participaran en la revisión final con la Gerencia Ejecutiva de la OPS.

10. 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 sorprendentemente en marzo de este año se anunció el nombramiento del oficial médico de la OPS, cargo que nunca salió a concurso y no se procesó por los pasos normales de reclutamiento y selección de personal. Tomando en cuenta las implicaciones que tiene para el personal y la Organización, hubiéramos esperado que al menos se emitiera un Boletín de Información General detallando cuáles son las funciones y alcances de este puesto. Hubiera sido deseable además que este puesto claramente indicara que debe ser bilingüe, su tiempo de duración, la relación de supervisión, la confirmación de la no existencia de conflicto de interés con una práctica privada y la obligación de presentación de informes sin romper la confidencialidad. Sabemos que en la Región hay médicos muy competentes con gran experiencia en la administración de servicios médicos corporativos que gustosos se hubieran presentado a concurso de este puesto si hubieran tenido la oportunidad.

11. Deseamos resaltar que los puestos gerenciales con responsabilidad corporativa para la gestión de asuntos que directamente están relacionados con recursos humanos, resolución de conflictos, consejería al personal, bienestar y temas relacionados, como son específicamente la gerencia de recursos humanos, la oficina de ética, el puesto del mediador, el auditor interno, el servicio médico y de la unidad de bienestar, por lo tanto deben ser competentes para trabajar en inglés y en español. Por lo que alentamos que este requisito mínimo para trabajar en la OPS sea respetado con el mismo estricto nivel que se aplica para el reclutamiento de otros puestos, incluyendo los de servicios generales.

12. Tenemos finalmente que realizar una mención al proceso de elecciones para la Dirección de la OSP, somos conscientes que este proceso conllevará a un momento de transición y por ello declaramos el compromiso del personal en general y de la Asociación en particular de que todos colaboraremos para que el mismo sea ordenado, respetuoso de las reglas y del funcionamiento institucional y no cause interrupciones que no favorezcan el mejor desempeño de la Organización. 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.

13. La Asociación de Personal expresa una vez más su voluntad y apertura al diálogo.

Conclusiones

14. 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.

- - -