

154.^a SESIÓN DEL COMITÉ EJECUTIVO

Washington, D.C., EUA, del 16 al 20 de junio del 2014

Punto 6.3 del orden del día provisional

CE154/30

22 de mayo del 2014

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 e interés que prestan a los asuntos relativos a las condiciones de trabajo actuales del personal, de conformidad con las disposiciones de la administración pública internacional. Los funcionarios de la Oficina Sanitaria Panamericana (la Oficina) 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 154.^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. 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 Oficina.
 3. La Asociación de Personal desea expresar su estima por la suscripción del acuerdo entre la Oficina Sanitaria Panamericana, representada por su Directora y la Asociación de Personal. Este acuerdo marca un hito histórico de como una gestión ejecutiva puede respaldar el trabajo voluntario de los funcionarios en actividades oficiales de representación del personal. Este acuerdo actualiza un acuerdo suscrito en 1979 y enmarca mejor los principios que regulan el diálogo entre la Administración y los funcionarios representados por la Asociación. Todo el proceso de discusión fue crucial para generar confianza, y procurar la transparencia e integridad en todos los aspectos de las relaciones entre el personal y la gerencia.
 4. La Asociación de Personal además desea expresar su agradecimiento y reconocer las contribuciones de los representantes de los funcionarios a los esfuerzos institucionales de la Organización y mencionar específicamente el valor agregado que se produce en el marco de los comités conjuntos de trabajo entre la Administración y el personal, por ejemplo: comités de selección de personal, comité de supervisión del seguro de
-

enfermedad, el comité de la caja de pensiones de la OMS que participa en el Comité Mixto de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (UNJSPB por sus siglas en inglés), y el Consejo Mundial Personal/Administración de la OMS, entre otros.

5. En relación con la administración de justicia en la Oficina, la Asociación de Personal da la bienvenida a la nueva mediadora y espera que su contribución sea sustantiva para generar confianza en el personal de que los conflictos se pueden resolver sin tener que escalarlos a niveles más altos. La función de este puesto es sustantiva para liderar la iniciativa de un ambiente de trabajo respetuoso que es una iniciativa mundial.

6. Por otro lado, reiteramos nuestra posición sobre la importancia de realizar una revisión independiente de los distintos elementos que conforman el Sistema de Gestión de los Asuntos de Integridad y los Conflictos (SGAIC) que se estableció en la Oficina hace casi 10 años. Por parte de la Asociación, consideramos que un punto de partida podrían ser los parámetros identificados por la Unidad de Inspección Conjunta de las Naciones Unidas (JIU) señalados en sus informes sobre el papel de las oficinas de ética en el sistema¹ y la función de investigación en el sistema de las Naciones Unidas.²

7. Es especialmente relevante tomar medidas ya que la Organización cuenta con un nuevo Plan Estratégico de la OPS 2014-2019 y con un Programa y Presupuesto 2014-2015, en los que se menciona específicamente el resultado inmediato (OPT 6.2.3) que indica ‘Mejor comportamiento ético, respeto en el lugar de trabajo y respeto de los procedimientos reglamentarios’ y cuyo indicador se refiere a “*Nivel de satisfacción del personal con el ambiente ético y los procedimientos internos de apelación de la Organización*”. En este contexto está más que justificado contar con una revisión externa y que ofrezca recomendaciones para mejorar el desempeño de algunos de los servicios como los de la oficina de ética, oficina del mediador y la junta de apelaciones.

8. Estamos convencidos de que la OPS se beneficiaría sustantivamente con la revisión de los servicios que forman parte del sistema interno de justicia con miras a que su funcionamiento sea más eficaz y eficiente y disminuyan los riesgos para la Organización. Se necesita resolver algunas brechas que representan riesgos para la Organización y ganar la confianza del personal de que trabaja en un ambiente donde se previenen y manejan apropiadamente los conflictos.

9. Estas oficinas tienen un papel relevante en lo que se conoce como la administración de justicia interna. Un sistema de justicia debe tener ciertos atributos, entre otros: independencia y separación de funciones, el derecho de las partes a tener posibilidad de defensoría, el derecho a examinar cualquier evidencia pertinente, el derecho a que la justicia se imparta rápidamente y el derecho a apelar. Nos siguen preocupando la falta de claridad en la administración de la Junta de Apelaciones y es claro

¹ JIU/REP/2010/3. La ética en el sistema de las Naciones Unidas. 2010.

² A/67/140. La función de investigación en el sistema de las Naciones Unidas. 13 julio del 2012.

que el Presidente de la Junta —que es externo a OPS— no ejerce sus funciones y no cumple con los plazos debidos para administrar las apelaciones.

10. Con respecto a la gestión y administración de los recursos humanos en la Oficina, se realizó un esfuerzo importante para implementar un marco de planificación integrado como parte de la planificación operativa que se inició en el 2013 para la aprobación de los planes de trabajo bienales (2014-2015). En este ejercicio se incluyó el mapeo de los recursos humanos por cada entidad de planificación.

11. Este tema se discutió en el 2013 tanto en el Subcomité de Programa, Presupuesto y Administración como en el Comité Ejecutivo de la OPS,³ y se destacó lo siguiente: la Directora de la Oficina, observó que los recursos humanos eran particularmente cruciales para una Organización que se ocupa de la prestación de cooperación técnica e indicó que la Oficina iba a formular una estrategia y un plan de recursos humanos en respuesta al Plan Estratégico de la OPS 2014-2019 que ofrecería el contexto para determinar las necesidades de recursos humanos. El proceso de planificación de recursos humanos empezaría inmediatamente después de la 152.^a sesión del Comité. Así mismo se indicó que sería amplio y que todos los funcionarios participarían plenamente en el proceso, para asegurar que percibieran el plan como propio.

12. En este sentido, la Gestión Ejecutiva de la OPS, contará con el apoyo y participación de la Asociación para este importante ejercicio cuando se inicie.

13. La Asociación de Personal desea indicar que uno de los capítulos deseables para este marco estratégico de recursos humanos es que se brinden a los funcionarios oportunidades de desarrollo profesional, incluyendo capacitación. Para la Asociación es motivo de particular interés que se establezcan lineamientos claros para promover la actualización y aprendizaje constantes dentro de la Oficina, especialmente con la próxima implementación del nuevo Sistema de Información Gerencial de la Oficina Sanitaria Panamericana (PMIS). Este sistema es una oportunidad para efectuar cambios en los modos de operar y en la cultura organizacional y va a tener un impacto directo tanto en la moral del personal como en el ambiente de trabajo.

14. Finalmente, 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 Oficina. 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

³ Ver el informe final de la 152.^a sesión del Comité Ejecutivo (documento CE152/FR), párrafos 161 en adelante.

Administración de la Oficina para adoptar un enfoque más sistemático dentro de la Organización.

Intervención del Comité Ejecutivo

15. La Asociación de Personal presenta este informe al Comité Ejecutivo para recibir sus comentarios y para que promueva las propuestas y recomendaciones contenidas en el mismo.

- - -