



ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD

CONSEJO EJECUTIVO
104ª reunión
Punto 6 del orden del día provisional

EB104/INF.DOC./1
14 de mayo de 1999

Intervención del representante de las asociaciones del personal de la OMS sobre cuestiones relacionadas con la política de personal y las condiciones de servicio

1. Agradezco la oportunidad de dirigirme al Consejo Ejecutivo en nombre de todo el personal de la OMS. Los objetivos de esta intervención son reconocer los progresos realizados desde la última reunión del Consejo Ejecutivo, celebrada en enero de este año, destacar algunos puntos fundamentales que preocupan al personal y subrayar la importancia de un proceso consultivo continuado y útil que ayude a la OMS a llevar a efecto, como un todo, su perspectiva organizacional.

PROGRESOS REALIZADOS

2. **Contratación y selección.** Se han implantado mecanismos para asegurar un proceso de contratación justo y equitativo. Esto ha sido posible gracias principalmente a las entrevistas con los candidatos realizadas por los comités de selección, en los que el Comité del Personal en la Sede y algunas oficinas regionales han participado activamente.

3. **Interacción entre el personal y la Administración (a nivel local y mundial).** Se han celebrado importantes consultas en la Sede entre el Comité del Personal y la Administración, a varios niveles. Sin embargo, para asegurar la coherencia y un trato equitativo e imparcial de todo el personal, sugerimos que éste también esté representado a nivel operacional, por ejemplo, en las reuniones de los gestores de las Unidades de Apoyo Administrativo. La presencia del personal en las reuniones del Gabinete en que se examinan cuestiones de recursos humanos, su asistencia a las reuniones de trabajo con distintos gestores de los servicios de recursos humanos sobre la reforma, y las videoconferencias con las oficinas regionales (antes de las reuniones del CAC, del Comité Consultivo en Cuestiones Administrativas y de la Comisión de Administración Pública Internacional) han demostrado ser sumamente positivas. En el esfuerzo por mejorar el proceso consultivo a nivel del régimen común, instamos a los Estados Miembros a que den todo su apoyo al Grupo de Examen de la Comisión que ha pedido el Secretario General de las Naciones Unidas para examinar el mandato, la composición y el funcionamiento de la Comisión. Tanto el personal como la Administración estiman que la Comisión ya no responde a las necesidades de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

4. El Consejo Mundial Personal/Administración, que se reúne una vez cada año para debatir cuestiones de política del personal de ámbito mundial y a cuyas reuniones son invitados representantes de todas las asociaciones del personal y las contrapartes administrativas, es otro ejemplo positivo del proceso consultivo intensificado

iniciado por la Dra. Brundtland. En esa reunión se debaten los cambios propuestos en materia de políticas, que abarcan los arreglos de contratación de la OMS (con inclusión de los que se aplican al personal temporero); la reforma del sistema de puestos de la OMS; la gestión de la actuación profesional, asuntos relacionados con el programa trabajo/familia; la rotación y la movilidad; el cuadro ejecutivo superior; la ética del personal; y las cuestiones relativas al hostigamiento/acoso.

5. Como se señaló en enero, cuando se hayan aplicado plenamente los nuevos cambios en la política se habrá modificado la forma en que se contrata, se distribuye y se administra el personal.¹ Hasta el momento de redactar esta intervención, no se nos han presentado documentos de política, por lo que nos reservamos los comentarios. En este momento sólo podemos subrayar la importancia de un proceso consultivo continuado y mejorado.

6. **Reestructuración.** El proceso de reestructuración, contratación de directores y designación de muchos nuevos Representantes de la OMS está a punto de terminar y por ello queremos felicitar a la nueva Administración. Una esfera en que se han hecho progresos notables ha sido la de las oportunidades de movilidad del personal, ya que el proceso de contratación de personal para los puestos de coordinadores de equipo se ha hecho asequible a un mayor número de personas.

7. **Empleo de larga/corta duración.** La Administración ha reconocido la necesidad urgente de reformar el sistema de contratación de personal de larga/corta duración y, en consecuencia, ha considerado prioritario establecer un plan para su ejecución en el año 2000. La reforma se basará en una perspectiva de gestión de los recursos humanos más amplia e integrada. Nos congratulamos de los esfuerzos que se están desplegando en esa esfera y seguiremos trabajando activamente con la Administración en la creación de un plan que beneficie a todo el personal, tanto el contratado por largo plazo como el temporero.

PRINCIPALES MOTIVOS DE INQUIETUD

8. **Políticas incoherentes o no aplicadas, y desigualdades.** Nos preocupa la falta de uniformidad y de coherencia en la aplicación de las nuevas políticas en toda la Organización. Si bien la Sede y algunas regiones ya se han beneficiado de los cambios, otras regiones todavía no han aplicado las políticas de la reforma. La Sede debe proporcionar el apoyo necesario para que éstas se lleven realmente a efecto. Tal incoherencia está en contradicción con el concepto fundamental de la nueva OMS y crea unas condiciones de trabajo injustas para el personal, lo cual repercute en la moral, la productividad y la cohesión de la Organización. Las desigualdades más importantes observadas a nivel regional son las siguientes:

- C falta de un diálogo adecuado entre el personal y la Administración;
- C no aplicación de la política de la Dra. Brundtland sobre el personal jubilado;
- C no participación de representantes del personal en los comités de selección;
- C imposibilidad de que el personal se dirija a sus órganos deliberantes regionales;

¹ Véase el documento EB103/9.

- C aplicación de estudios de sueldos que pueden perjudicar al personal;
- C no aplicación de la política de rotación/movilidad;
- C congelación de puestos de servicios generales, lo que cierra toda posibilidad de ascenso.

Debemos hacer hincapié en los beneficios que comporta y en lo acertado que resulta desde el punto de vista de la gestión hacer participar a representantes del personal, desde el comienzo, en los equipos y grupos de trabajo que tratan cuestiones importantes tales como los traslados, la seguridad y el desplazamiento del personal.

9. **Seguridad del personal.** Este asunto sigue siendo motivo de preocupación a nivel mundial y ninguna región puede considerarse exenta de riesgo. Instamos vivamente a todos los Estados Miembros de la OMS a que velen por que las medidas que se adopten en toda crisis de seguridad respecto de la seguridad del personal contratado localmente sean equivalentes a las que se adoptan respecto de sus colegas de contratación internacional.

10. **Comportamiento institucional.** Si bien la Directora General y su Administración se han comprometido a mejorar el diálogo con los representantes del personal y están trabajando para construir un equipo y un espíritu de equipo, lo mismo no puede decirse de todos sus gestores, algunos de los cuales carecen de la capacidad de gestión necesaria. Tienden a llevar a cabo una microgestión intentando ser los únicos protagonistas. Hay una gran necesidad de que los gestores se preocupen por su personal, en el contexto de los principios modernos de gestión y de las normas y reglamentos de esta Organización. Se acogerán con satisfacción los cursos de adiestramiento u otras medidas que se adopten para abordar el problema de la falta de capacidad gestorial.

CONCLUSIÓN

11. Reconocemos en grado sumo los esfuerzos de nuestra Administración para hacer participar a la representación del personal y alentarla a contribuir a la reforma, tan vital para la buena salud de nuestra Organización. Agradecemos personalmente a la Dra. Brundtland el apoyo prestado a esta importante *conquista+. La inclusión y la participación activa del personal en el proceso de reforma está en consonancia con la perspectiva de Kofi Annan de una cultura institucional que estimule una mayor adhesión a principios fundamentales tales como el respeto de la diversidad, el respeto del procedimiento reglamentario, la transparencia y el trato justo e imparcial, así como el equilibrio geográfico y entre los sexos.

Muchas gracias.

= = =