



Intervención del representante de las asociaciones del personal de la OMS

Señor Presidente, honorables miembros del Consejo Ejecutivo, señora Directora General, Directores Regionales, colegas:

1. Desearía comenzar señalando que valoramos sumamente la iniciativa de la Dra. Chan de reunirse con los Presidentes de todas las asociaciones del personal de la OMS en marzo, y su reconocimiento de la importante función consultiva que desempeñan estas asociaciones en cuestiones relacionadas con la política de personal y las condiciones de servicio.
2. La reforma de las Naciones Unidas a nivel de todo el sistema está entrando en una etapa crítica para lograr el «fortalecimiento de la Organización en todo el mundo». Como representantes del personal de la OMS de todo el mundo, acogemos con beneplácito esta reforma si contribuye a crear un entorno de trabajo más eficaz y a potenciar la salud y la capacidad de acción del personal para mejorar los resultados sanitarios en los Estados Miembros. Considero que a tal efecto la OMS debe dotarse de una visión coherente, capaz de sostener la moral y el compromiso del personal a medida que la Organización crece, cambia y se adapta para responder a las nuevas necesidades del entorno mundial. En síntesis, el personal de la OMS ha entendido que debemos seguir aprendiendo para concretar los principios de una organización abierta al aprendizaje.
3. En ausencia de esa visión, y desde una perspectiva que quizá deba calificarse de cínica, durante los 10 últimos años el personal de la OMS ha estado sujeto a una serie al parecer inacabable de reformas de organización y gestión, que en algunos casos se han introducido sin consultas suficientemente amplias o significativas con las asociaciones del personal de todo el mundo. Lo más preocupante es que, si tendemos a ser pesimistas, podríamos concluir que algunas de estas reformas no se han vinculado expresamente con una visión estratégica positiva de la OMS a largo plazo, y que no han logrado los efectos deseados o no han sido objeto de una evaluación sistemática para determinar su grado de eficacia y eficiencia. Como ejemplos puede mencionarse la creación de las unidades de apoyo administrativo, que ya han sido sometidas a varias operaciones sucesivas de «cirugía plástica»; la imposición de la norma «cuatro años y fuera», y, más recientemente, el establecimiento en la Sede del examen de la orientación estratégica y de la competencia. Pese a sus aspectos positivos, todas estas reformas han tenido resultados limitados en cuanto al logro de los objetivos previstos y, como consecuencia involuntaria, han tenido considerables efectos negativos para el personal.
4. Es probable que próximamente asistamos a la reforma más importante emprendida hasta la fecha, a saber, la armonización de las prácticas operativas y el establecimiento de políticas expresas para la delegación de competencias y la descentralización a nivel mundial, así como la correspondiente aplicación del sistema mundial de gestión y, posteriormente el traslado y la «expatriación» de las funciones auxiliares a un centro único de prestación de servicios.

5. Estas medidas entrañan posibilidades reales de lograr cambios positivos y, al parecer, están vinculadas con una visión estratégica expresa de la OMS. Es indudable que modificarán considerablemente nuestra manera de trabajar y de gestionar los recursos de la Organización. Las asociaciones del personal de todo el mundo no ponen en tela de juicio estas medidas: de hecho, las acogemos con beneplácito y estamos dispuestos a apoyarlas, en particular si contribuyen a fomentar la adopción de un enfoque de aprendizaje en toda la Organización. Sin embargo, observamos que, al menos a plazo corto y medio, la posibilidad de que el personal en general y el mundo exterior se beneficien de estos cambios dependerá en gran medida de la actuación del cuerpo de funcionarios que actualmente se encargan de la gestión en toda la Organización.

6. Se ha dicho que sólo hay algo peor que una burocracia ineficiente: una burocracia eficiente. La pertinencia de esta frase para la cuestión que hoy nos ocupa reside en que inevitablemente las competencias de los administradores y del personal a todos los niveles aumentarán a medida que la OMS establezca un entorno técnico y político en el que las actividades administrativas normales estén sometidas a un control y una vigilancia más estrictos, aunque con un grado de descentralización nunca alcanzado hasta el momento. Con otras palabras, a medida que nos convirtamos en una organización en la que la asignación de recursos, la planificación y la ejecución formen parte de un todo integrado. Sin embargo, nos sentimos inclinados a señalar que, si los conocimientos de esos funcionarios y su observancia de las políticas y normas operativas de la Organización no están a la altura de sus responsabilidades, y si no se lleva a cabo una vigilancia activa del cumplimiento y la rendición de cuentas, existe un riesgo real de desmotivación y frustración generalizada del personal.

7. A menos que la Organización pueda lograr en todo el sistema un nivel de desempeño aceptable en lo que se refiere a sus competencias básicas, de gestión y de liderazgo mediante el fortalecimiento de la capacitación y el establecimiento de contrapesos y salvaguardias fuertes, cabe pensar que tal vez un día quienes en última instancia son responsables de la Organización, los Estados Miembros, lamenten haber creado lo que, de hecho, no es más que una «burocracia eficiente». A este respecto, señalamos a la atención que el personal de las oficinas en los países, que están lejos, desde el punto de vista temporal y espacial, de algunos mecanismos de supervisión, puede resultar particularmente vulnerable a las deficiencias de competencia y desempeño de la organización.

8. Si bien creemos que los aspectos técnicos del sistema mundial de gestión se abordan diligentemente, tememos que la aplicación y la asimilación de las correspondientes cuestiones relativas a los recursos humanos y sus necesidades de adaptación y capacitación puedan requerir más tiempo que el previsto en el calendario para el desarrollo del sistema mundial de gestión. En otras palabras, no basta con que un sistema mundial de gestión funcione en total consonancia con sus especificaciones puramente técnicas, si el conjunto del personal que se verá afectado por ese sistema no ha tenido tiempo suficiente para asimilar e integrar las repercusiones del sistema en sus conocimientos y procedimientos. A fin de mitigar cualquier efecto adverso para el personal y la prestación de servicios esenciales de la Organización, deseamos que se preste la debida atención a estas cuestiones.

9. Sin embargo, creemos que un aspecto esencial para el éxito de cualquier iniciativa de reforma debería consistir en prestar mayor atención al desarrollo y la capacitación del personal en todos los niveles de la Organización. Es preciso promover un conjunto de políticas sobre promoción profesional, rotación integrada, movilidad y capacitación, con miras a desarrollar y mantener una fuerza de trabajo versátil. Nos complace que esto se haya logrado parcialmente mediante la inclusión de un módulo para el desarrollo del personal en el sistema electrónico de gestión y mejora del desempeño. No obstante, es evidente que esta medida individual debe apoyarse mediante medidas complementarias y coherentes en lo que concierne a la planificación programática y presupuestación, así como, posible-mente, una reformulación de los propósitos estratégicos del programa de desarrollo y capacitación del personal.

10. Apreciamos la decisión de la Administración de hacer participar a las asociaciones de personal de todo el mundo en los equipos especiales que se encargarán de supervisar las cuestiones, incluido el desarrollo de un conjunto sólido de políticas relativas a redes de seguridad, dimanantes de la aplicación del sistema mundial de gestión y del establecimiento del centro de prestación de servicios. Nos reconforta asimismo la adopción de las políticas de reforma del sistema de contratación que entrará en vigor el 1 de julio del corriente año, que ofrecen numerosos beneficios importantes para el personal.

11. La Directora General se ha referido con firmeza y coherencia a su política de tolerancia cero en lo que respecta al acoso, abuso de autoridad y falta de conducta en la OMS, y nos sentimos igualmente alentados por tales manifestaciones. Nos complace informar que la Dra. Chan ha actuado sin duda de manera coherente con esas manifestaciones, o sea, predicando con el ejemplo. Sostenemos que la coherencia entre las palabras y los actos es aún más importante para nuestros colegas en los lugares de destino alejados, cuyo acceso a un mediador puede ser limitado o nulo y que, legítimamente pueden temer represalias cuando expresan sus inquietudes acerca de las condiciones de servicio.

12. Sin embargo, con frecuencia puede parecer que la imagen predominante de la OMS, desde el Comité de Programa, Presupuesto y Administración, pasando por el Consejo Ejecutivo y, en última instancia, la Secretaría, de la cual la Directora General es la máxima autoridad, es todavía la de una organización que de hecho apenas consulta con el personal acerca del desarrollo de las políticas de alto nivel que más profundamente afectan las condiciones de servicio. La participación de los representantes del personal se limita, con demasiada frecuencia, a la aplicación de políticas que se han decidido previamente. Lamentablemente, en nuestra opinión, éste ha sido también el caso en lo que respecta a las políticas de alto nivel concernientes al sistema mundial de gestión. Por su parte, las asociaciones de personal desean tener la oportunidad de demostrar que pueden contribuir a la formulación de esas políticas de una manera constructiva que no sólo añadiría valor al proceso, sino que proporcionaría un excelente medio para que el personal manifestase sus intereses y preocupaciones.

13. Nuestra crítica no pretende ser negativa: el personal de la OMS está orgulloso de servir a la Organización y ha demostrado su lealtad, adaptabilidad y disposición a capacitarse y mejorar. Sin embargo, el personal también cambia, y en la actualidad está fatigado, angustiado y padece del «síndrome de fatiga de la reforma crónica». Por consiguiente, las asociaciones de personal de todo el mundo estiman que, en estas circunstancias, es esencial que la Organización realice esfuerzos extraordinarios para proteger e integrar al personal que se verá afectado por los futuros cambios, no sólo los resultantes del establecimiento del sistema mundial de gestión y del centro de prestación de servicios, sino también de los que se introducirán posteriormente.

14. En resumen, reconocemos y apreciamos los esfuerzos de la actual Administración por iniciar un proceso consultivo más sólido y dinámico con las asociaciones de personal de todo el mundo, y nos alientan los progresos realizados hacia la creación de un entorno más abierto y franco para la discusión de estas cuestiones e inquietudes que afectan a la política de personal y a las condiciones de servicio.

15. Señor Presidente, honorables miembros del Consejo Ejecutivo, señora Directora General, Directores Regionales, colegas, gracias por su consideración de las cuestiones que se han planteado hoy en esta reunión.

= = =