



## **Intervención del representante de las asociaciones del personal de la OMS**

1. Mediante diversas iniciativas, y a instancias del Consejo Ejecutivo, la Secretaría ha venido haciendo cada vez mayores esfuerzos por abordar la cuestión de una mayor transparencia y responsabilización de la Organización. Desde un proceso de planificación más abierto y público y la implantación de un sistema de planificación de los recursos institucionales hasta la unificación de las directrices sobre ética, la OMS ha adoptado una serie de medidas encaminadas a lograr que la cultura institucional sea más receptiva y responsable.
2. Con el fin de alentar esos esfuerzos, las asociaciones del personal quisieran señalar tres esferas para el mejoramiento de la transparencia y la rendición de cuentas:
  - i) la posibilidad de un conflicto de intereses por parte de los funcionarios de la OMS que se postulan para cargos electivos dentro de la Organización;
  - ii) el desarrollo y la aplicación del Sistema Mundial de Gestión;
  - iii) el efecto de la crisis financiera mundial en la labor de la OMS.

### **ELECCIONES EN LA OMS**

3. Las asociaciones del personal de la OMS quisieran expresar al Consejo Ejecutivo su preocupación en torno a un posible conflicto de intereses por parte de los funcionarios de la OMS que se postulan para un cargo electivo.
4. Los funcionarios de la Organización tienen acceso a recursos del presupuesto y de otro tipo que pueden venir muy bien durante una campaña electoral, ya sea bajo la forma de viajes prácticamente ilimitados, acceso directo a miembros clave de las delegaciones de los países que votan o la capacidad de contratar a personas de los Estados Miembros para ocupar puestos de asesoramiento de alto rango. Disponer de semejantes recursos de poder no solo confiere una ventaja indebida a los interesados, sino que desmoraliza al personal, que atestigua el despilfarro de recursos valiosos para colmar lo que podría verse como ambiciones políticas personales.
5. Tenemos claro que la OMS es ante todo un organismo técnico de salud pública, pero como los altos cargos son elegidos directamente por los Estados Miembros, es inevitable que intervenga un elemento político. Si no hay reglas que gobiernen la conducta con respecto a las elecciones al nivel más alto, se corre el riesgo de reforzar las opiniones más cínicas del público en general con respecto a las Naciones Unidas.

6. También estamos al tanto de que con anterioridad algunos funcionarios que se han postulado para un cargo electivo, en particular la actual Directora General, por voluntad propia han renunciado a desempeñar sus funciones institucionales para evitar que hubiera siquiera la impresión de un conflicto de intereses. Creemos que es un ejemplo excelente y debería ser seguido por todos los funcionarios de la OMS que opten por postularse como candidatos a ocupar un cargo electivo.

7. Con el fin de fomentar la mayor transparencia y rendición de cuentas que todos queremos en todos los niveles de la Organización, pedimos al Consejo Ejecutivo que considere la conveniencia de imponer una licencia obligatoria durante la campaña electoral a todos los funcionarios que se postulen para un cargo electivo y de solicitar a los titulares de un cargo que no vayan a postularse de nuevo, que sean conscientes de sus opciones administrativas y las implicaciones políticas de estas.

## EL SISTEMA MUNDIAL DE GESTIÓN

8. Las asociaciones del personal de la OMS quisieran aplaudir al personal de todas las oficinas por los esfuerzos que han desplegado por lograr que el Sistema funcione cada vez mejor y expresar su reconocimiento a los funcionarios que han tenido que arreglárselas pacientemente con sus numerosas deficiencias. La capacidad de resistencia y la flexibilidad del personal han sido esenciales para mantener el funcionamiento de la Organización a lo largo de este periodo de transición de los sistemas heredados a la instalación del sistema de planificación de los recursos institucionales.

9. Sin embargo, quisiéramos recordarle al Consejo Ejecutivo las conclusiones asentadas en el informe del Comisario de Cuentas a la 61.<sup>a</sup> Asamblea Mundial de la Salud en mayo de 2008,<sup>1</sup> pocas semanas antes del despliegue inicial del Sistema Mundial de Gestión en la Sede y en la Oficina Regional para el Pacífico Occidental, que incluían muchas recomendaciones. En dicho informe, el Comisario de Cuentas señaló que no se habían seguido los métodos de gestión de proyectos acordados por la Organización, que los planes de capacitación eran inapropiados, que la seguridad era débil y que no se había hecho el control de extremo a extremo... entre muchas otras conclusiones. El Comisario de Cuentas agregó que la institución corría el riesgo de implantar un sistema defectuoso cuya reparación sería muchas veces más costosa, dilatada y potencialmente dañina para la Organización a menos que las recomendaciones se siguieran antes de echar a andar el Sistema.

10. La administración dio su palabra de que se seguirían todas las recomendaciones antes de la fecha de la puesta en marcha.

11. Como puede atestiguarlo la multitud de funcionarios que no han recibido pagos, a los que se suman aquellos cuyo trabajo se ha visto perturbado y los contratistas a los que no se les ha pagado, hay muy pocos indicios, a pesar de las garantías que se ofrecieron oficialmente al Consejo Ejecutivo, de que se hayan seguido muchas recomendaciones.

12. En el año y medio precedente las asociaciones del personal han pedido reiteradamente una explicación completa de lo que se ha hecho y lo que no con respecto a las recomendaciones del Comisario de Cuentas, y tras habérsenos asegurado repetidamente que esa explicación se facilitaría y prometido que se llevaría a cabo una evaluación externa de los procesos de diseño e implementación, aún no hemos visto nada.

---

<sup>1</sup> Documento A61/23.

13. El progreso del Sistema Mundial de Gestión ha sido lento pero considerable. El Sistema es cada vez más estable y ha empezado a demostrar su utilidad como un instrumento de planificación para el personal administrativo superior. Sin embargo, desde el punto de vista de los asistentes y los funcionarios directivos se han producido pocas mejoras en la interfaz del usuario y el flujo de trabajo; en general, las transacciones tardan más que con los sistemas antiguos y los problemas para liquidar los pagos siguen siendo moneda corriente. El Centro Mundial de Servicios, que ha tenido que sobrellevar una buena parte de la carga que supone hacer funcionar el Sistema, le ha pedido a su personal que busque muchos «rodeos» para hacer frente a la rigidez y fragilidad del Sistema. Pero lo más significativo es que los ahorros en los costos y las ganancias en eficiencia no son evidentes para la mayoría de los usuarios, quienes de hecho piensan que el Sistema no llega siquiera al mismo nivel de los sistemas antiguos.

14. Quisiéramos alentar al Consejo Ejecutivo a que solicite a la administración de la OMS una evaluación independiente del desarrollo y la implementación del Sistema Mundial de Gestión, la cual deberá contratarse y hacerse en el plazo de un año y sus resultados deberán darse a conocer públicamente. Sería muy satisfactorio si la evaluación se centrara en los ahorros de costos y las ganancias de eficiencia reales, si es que los ha habido.

## **CRISIS FINANCIERA MUNDIAL**

15. La crisis financiera mundial le impone una carga doble a organizaciones como la OMS, pues los recursos escasean precisamente cuando nuestro trabajo es más necesario.

16. Por añadidura, la gestión de los recursos existentes se torna más difícil por el aumento de las contribuciones voluntarias destinadas a un fin específico y la renuencia de los donantes a pagar los costos de apoyo a programas. Como consecuencia, la capacidad de la Organización para asignar estratégicamente incluso sus propios recursos a esferas prioritarias y vitales se ve obstaculizada por la forma como la financiación se gestiona en la Organización.

17. Los Estados Miembros han pedido a la OMS que se guíe más por la obtención de resultados, pero al mismo tiempo la Organización se ve cada vez más agobiada por mandatos que no cuentan con financiación suficiente y por expectativas cada vez mayores y necesidades más críticas.

18. Las asociaciones del personal de la OMS quisieran solicitar a los Estados Miembros que muestren mayor confianza en las administraciones que han nombrado y que aumenten la proporción de fondos del presupuesto no asignados a fines específicos a fin de permitir que la OMS mejore la asignación estratégica de sus recursos en tiempos turbulentos y pueda planificar mejor con los Estados Miembros las prioridades estratégicas de largo plazo acordadas mutuamente. De igual manera, quisiéramos que la administración de la OMS fuese más diligente con respecto a la transparencia de la forma como el dinero se gasta en realidad.

19. La reducción del presupuesto de la OMS en términos reales tiene una repercusión directa en el personal por lo que hace a la seguridad de empleo y a nuestra eficacia para realizar nuestro cometido en nombre de los Estados Miembros. Si el personal resulta perjudicado por el clima económico que prevalece, cosa que ocurrirá con seguridad, entonces pedimos que se otorguen a la Organización los medios institucionales para afrontar esta situación de una manera más flexible, con miras a atenuar la repercusión en los funcionarios y permitir una mayor concentración en las prioridades sanitarias. También solicitamos que la administración siga granjeándose la confianza acelerando sus esfuerzos por mejorar la transparencia y la rendición de cuentas.

20. Las asociaciones del personal de la OMS reconocen y valoran los esfuerzos de la administración y el personal de la OMS por lograr una mayor transparencia y rendición de cuentas, pero también opinan que podemos hacer más. Sometemos respetuosamente a su consideración nuestras observaciones en torno a las tres esferas en cuestión.

### **INTERVENCIÓN DEL CONSEJO EJECUTIVO**

21. Se invita al Consejo a tomar nota del informe.

= = =