



Intervención del representante de las asociaciones del personal de la OMS

Señor Presidente, distinguidos miembros del Consejo Ejecutivo, Directora General, Directores Regionales, estimados colegas:

1. En nombre de las asociaciones del personal de la OMS y del CIIC, tengo el placer de dirigir al Consejo Ejecutivo las siguientes palabras. Vivimos en un mundo en continua transformación, a consecuencia tanto de fenómenos naturales como del comportamiento humano. Muchos de esos cambios plantean un reto directo a la OMS en relación con la función y el mandato de la Organización. Lo paradójico es que, ante la exacerbación de esos desafíos y de la complejidad de las respuestas que se exigen a la Organización, los recursos a su disposición para afrontar tales problemas están menguando, y ello tiene gran repercusión en las personas de que depende la Organización para cumplir su mandato en el mundo. Es precisamente en estos tiempos difíciles cuando la OMS más necesita de personas entregadas para llevar a cabo su misión a despecho de las circunstancias. Integran el personal de la OMS hombres y mujeres muy comprometidos, técnicos o con funciones de apoyo, que están dispuestos, allí donde estén destinados, a asumir esos retos y hacer su trabajo aun poniendo en peligro su vida. Les hablo hoy aquí en nombre de todos esos hombres y mujeres entregados a su trabajo.

2. Durante el pasado año hemos sido testigos de una serie de avances y de la aplicación de medidas destinadas a abordar algunas de las cuestiones que hemos señalado a su atención en muchas otras ocasiones. Observamos con satisfacción que se ha creado un servicio de **Coordinación de la Seguridad** en la Sede para mejorar la seguridad y vigilancia del personal, lo que nos demuestra que la Organización reconoce la necesidad de proteger a su personal, en especial al que se encuentra sobre el terreno. La formación de sensibilización respecto a la seguridad ha empezado a mejorar la coordinación en ese sentido, tanto sobre el terreno como en los lugares de destino. Aunque esto es sólo un comienzo y queda mucho por hacer, especialmente en lo relativo a nuestro personal de campo, la disposición adoptada para coordinar la seguridad ha sido un paso importante. Esperamos ver pronto medidas concretas destinadas a mejorar la situación de nuestros colegas sobre el terreno, en particular de quienes se hallan en zonas de peligro.

3. **Gestión de los recursos humanos.** Se está aplicando en estos momentos la reforma de la gestión de los recursos humanos. Instamos a la Administración a hacer honor a sus compromisos con el personal. En este sentido, es necesario abordar una serie de cuestiones, que desearíamos reiterar aquí: la integración del sistema de recompensas y reconocimiento de méritos, los sueldos de los profesionales, las perspectivas de carrera, la formación, la contratación de jubilados, el sistema para la gestión y la mejora del desempeño, el proyecto sobre las competencias y la gestión de los conflictos.

4. Un componente esencial de la reforma de la gestión de los recursos humanos es un sistema de recompensas y reconocimiento de los méritos. Esperamos con gran interés las medidas que tome la

Administración sobre la base de las recomendaciones formuladas por el grupo de trabajo sobre recompensas y reconocimiento de méritos que se ha establecido para tratar este tema. Aunque la Organización ha hecho mucho para mejorar los recursos humanos, debe haber un medio adecuado para reconocer las competencias y la contribución de cada cual.

5. Observamos asimismo con agrado la recomendación de la Comisión de Administración Pública Internacional de restablecer en 115 el margen general entre las escalas de remuneración de las Naciones Unidas y los Estados Unidos. Consideramos que la cuestión de los sueldos del personal profesional reviste gran prioridad, y nos felicitamos de que en el orden del día de la próxima reunión de la Comisión se haya incluido el examen del régimen de remuneraciones y prestaciones.

6. **Perspectivas de carrera para el personal profesional y el personal de servicios generales.** Una organización eficaz es la que dispone de personal eficaz. La OMS debería ser capaz no sólo de atraer a las personas mejor preparadas, sino también de conservarlas. Personas cuya motivación sea servir a la comunidad al margen de su provecho personal. Para lograr tal cosa se necesita urgentemente una trayectoria satisfactoria de promoción profesional dentro de la Organización. Ello permitiría a la OMS beneficiarse de los conocimientos excepcionales que esas personas poseen del funcionamiento interno y los procedimientos de la Organización. Las asociaciones del personal ven con agrado que la Organización se comprometió a mejorar las perspectivas de carrera en la última reunión del Consejo Mundial Personal/Administración, y seguirá muy de cerca esa iniciativa. Cuando se presente la oportunidad, la Administración debería tener sinceramente en cuenta al personal interno.

7. Las asociaciones del personal desean señalar a su atención, como han hecho ya en ocasiones anteriores, las dificultades que afligen al personal de servicios generales. El personal profesional puede ser destinado y redestinado a distintos lugares, de manera que sólo el personal de servicios generales puede mantener viva la historia de los programas de la OMS. Dos medidas concretas que pueden brindar oportunidades de promoción al personal de servicios generales serían la exención del criterio geográfico, al menos para las categorías P.1 y P.2, y la introducción de la categoría de funcionario nacional del cuadro orgánico en las oficinas regionales. Estas medidas permitirán al personal contratado a nivel local ascender en el escalafón.

8. Cabe señalar en particular que dicho esfuerzo se inscribiría en la tendencia expuesta por el Secretario General de las Naciones Unidas en su reciente informe a la Asamblea General, en el que manifestaba su firme apoyo a la mejora de las perspectivas de carrera del personal del cuadro de servicios generales, reconocía la necesidad de lograr un equilibrio entre los géneros en lo tocante a los profesionales de las categorías superiores, y recomendaba que se aumentaran los recursos destinados a la formación del personal.¹

¹ Documento A/57/387.

9. **Formación.** Los recursos humanos, como cualquier otro recurso, se tienen que cultivar. Es más, en una organización basada en el conocimiento como es la OMS, la formación es decisiva para mantener las ventajas competitivas y la eficiencia del personal. Si bien la Administración ha demostrado haber reconocido esas necesidades al dar comienzo a un proceso de identificación de las necesidades de capacitación y, en algunas oficinas regionales, encomendar a un grupo regional que estudie las necesidades en ese terreno, se observa una grave escasez de recursos financieros para cumplir las recomendaciones emanadas de esos estudios.

10. **Recontratación de jubilados.** Lamentamos comprobar que se sigue contratando a jubilados. Nos parece sensato que se obligue a los funcionarios a jubilarse a una determinada edad, e instamos a la Administración a respetar este principio. La práctica de contratar a jubilados es a menudo resultado del nepotismo y menoscaba la moral del personal en servicio activo; y en particular, con frecuencia obstaculiza el adelanto profesional del personal activo.

11. **Gestión y mejora del desempeño.** Este sistema se ha introducido debido a la necesidad de evaluar al personal de manera más objetiva. La decisión de evaluar el desempeño del personal en función del trabajo efectivamente realizado es un paso que las asociaciones del personal aplauden. No obstante, es necesario reforzar y ampliar la aplicación del sistema. Sus resultados deberían estar vinculados a la promoción, la formación adicional y la reorientación y el desarrollo profesionales en relación con la planificación general de los recursos humanos y el desarrollo de la Organización.

12. **Proyecto sobre las competencias.** Las asociaciones del personal se felicitan de la introducción del proyecto sobre las competencias como iniciativa mundial. El desarrollo de las competencias básicas y administrativas es una cuestión cuya importancia vienen recordando desde hace tiempo las asociaciones del personal. En lo que respecta a las competencias básicas, es de sobras conocido que muchos funcionarios de la Organización hacen mucho más de lo que se espera de ellos a tenor de sus atribuciones. Es preciso reconocer y recompensar esas aptitudes. Estamos convencidos de que el proyecto de competencias revelará lo que siempre hemos sospechado, esto es, que durante demasiado tiempo el alto nivel de competencias básicas del personal no se ha visto recompensado. En lo que atañe a las competencias administrativas, las asociaciones del personal han denunciado reiteradamente que el personal de esta Organización padece las consecuencias de una administración inadecuada e ineficiente. Las asociaciones del personal seguirán con interés el desarrollo de esta nueva iniciativa, en la que esperan participar.

13. **Gestión de los conflictos y las reclamaciones.** Acogemos con agrado las observaciones del Secretario General sobre la mejora del sistema de justicia interno, y propugnamos el establecimiento de procedimientos más ágiles para prevenir y resolver los conflictos dentro de la Organización. En particular, señalamos a su atención una de las cuestiones planteadas por el equipo de inspección respecto a la necesidad de mejorar el asesoramiento jurídico y la representación del personal, pues éste se halla en ese sentido en una situación de desventaja frente a la Administración, que cuenta con el apoyo de los servicios jurídicos y administrativos de diversas organizaciones. En los conflictos no hay nunca un verdadero ganador. Queremos pensar que llegará un día en que la armonía entre la Administración y el personal, basada en el respeto y confianza mutuos, hará innecesario el sistema de justicia en el seno de las Naciones Unidas.

14. La Directora General ha iniciado reformas significativas en la Organización, y nos complace observar que ha conseguido implantar algunas de ellas durante su mandato. Se ha comprometido a hallar una solución para el problema de los temporeros cronificados en la Sede, y nos alegra poder señalar que por fin se está empezando a solucionar este problema. Su sucesor debería no sólo proseguir las reformas, sino también reforzar los principios expuestos una y otra vez en este foro.

15. En particular, las asociaciones del personal han acogido con agrado la creación del Consejo Mundial Personal/Administración, puesto en marcha durante su mandato. Este importante órgano ha hecho posible un proceso de diálogo y consulta entre la Administración y el personal. En la reunión que mantuvo en junio de 2000, se le presentó una propuesta sobre los procedimientos de negociación. Las asociaciones del personal presentarán una propuesta revisada al Consejo en su próxima reunión de marzo de 2003 con el objetivo de propiciar una fructífera colaboración entre las que serán, en ello confiamos, dos partes en igualdad de condiciones, que discutirían objetivos comunes en beneficio del personal de la Organización.

16. La Dra. Brundtland ha declarado que no optará a la reelección. Así pues, este mismo año se elegirá a un nuevo Director General. Los candidatos favoritos tendrán que demostrar su capacidad de liderazgo para crear un entorno donde la integridad emane desde los niveles superiores y se construya desde la base. El reto estriba en crear una cultura institucional que recompense tanto la probidad como el desempeño. Aceptamos que la política es parte de nuestra existencia, pero no debemos permitir que nos gobierne y que dicte las actividades de la Organización.

17. A la hora de formular políticas y programas y de calibrar las enormes proporciones de las tareas que nos esperan, les rogamos que no pierdan de vista la situación del personal. Cuando definan las orientaciones estratégicas de la OMS, por favor, inclúyanos y mantengámonos en comunicación con nosotros, pues la transparencia y la inclusividad potenciarán la lealtad del personal. Somos sus soldados, y sólo trabajando juntos y abiertamente podremos hacer realidad el verdadero mandato de la OMS.

= = =