Organización Mundial de la Salud

CONSEJO EJECUTIVO **EB129/8**
129.ª reunión **18 de mayo de 2011**
Punto 7.1 del orden del día provisional

Intervención del representante de las asociaciones del personal de la OMS

1. Todas las asociaciones del personal de la OMS están preocupadas por los problemas con que nos enfrentamos. Sin embargo, no creemos que estos hayan ocurrido de la noche a la mañana. Creemos que los síntomas de nuestra enfermedad actual eran conocidos desde hace mucho tiempo y nos preguntamos por qué los remedios son paliativos y tardíos. A pesar de todo, quisiéramos aprovechar esta oportunidad para compartir nuestros puntos de vista sobre por qué, ahora más que nunca, se necesita realizar un examen crítico de las políticas y prácticas de recursos humanos propuestas antes siquiera de considerar su ejecución. Las asociaciones del personal apoyan plenamente las reformas que permitan fortalecer y mejorar el funcionamiento de la Secretaría para apoyar a los Estados Miembros y cumplir nuestra misión común, pero esto tiene que hacerse en consulta y de manera sistemática. Creemos que se está aplicando un criterio fragmentario a una enfermedad de todo el sistema y que con ello no saldremos de la crisis.

2. El personal de la OMS tiene un claro interés propio en el éxito de la OMS y le importa tanto o quizá, en algunos casos, más que a cualquier otro interesado directo. Habida cuenta de la preocupación de los funcionarios, y reconociendo que un personal competente y motivado es uno de los componentes más valiosos de la Organización, quisiéramos señalar a su atención cinco de nuestros principales motivos de inquietud durante este periodo de reforma.

3. El primero es que las asociaciones del personal de la OMS están unidas, tal vez más que nunca, y totalmente decididas a adoptar cambios que conduzcan a dotar de mayor eficiencia y eficacia a la Organización Mundial de la Salud. Pero los medios para lograrlo deben ser justos y transparentes para los funcionarios y estar basados en una visión a largo plazo de hacia dónde nos dirigimos.

- En enero de este año, el Consejo Ejecutivo pidió a la Directora General que presentara a su consideración una revisión del párrafo 420.2 del Reglamento de Personal que haga más rigurosos los criterios para conceder nombramientos continuos. Sin embargo, los Estados Miembros deberían saber que este tipo de nombramiento se creó principalmente para disminuir la carga administrativa y que, en la OMS, un nombramiento continuo no equivale a un empleo permanente o de por vida como sucede en muchos sistemas nacionales de administración pública. Cualquier nombramiento puede darse por terminado si el puesto correspondiente es abolido. El derecho a reasignar a los funcionarios que tienen más tiempo de servicio refleja simplemente el deber de la Organización de cuidar de sus empleados. Como funcionarios internacionales que no participan en los sistemas nacionales de protección social, nos preocupa mucho cualquier plan para reducir estos derechos. Cambios como este perjudicarán la capacidad de la OMS de atraer nuevos empleados y, en el futuro, contratar personal que cumpla con las normas más altas en cuanto a eficiencia, competencia e integridad.

- En marzo, con motivo de la reunión del Consejo Mundial de Personal/Administración, sostuvimos conversaciones extensas con representantes de las principales oficinas de la OMS. Sobre la base de nuestro análisis y las conversaciones con funcionarios de toda la Organización, indicamos que cualquier propuesta de modificación del Reglamento de Personal sería prematura. La Organización todavía está analizando las orientaciones principales del proceso de reforma y las directrices de un nuevo modelo de fuerza de trabajo. Modificar el Reglamento de Personal prematuramente y sin vincular las modificaciones con un modelo acordado de dotación de personal, basado en la orientación estratégica de la Organización y el nuevo modelo previsto de gestión estratégica de los riesgos, representaría un esfuerzo vano y enviaría un mensaje negativo que desmoralizaría al personal y los directivos; además, podría repercutir innecesariamente en el desempeño o la eficacia de algunos programas.

- La Administración está proponiendo un nuevo modelo de dotación de personal que se acompañaría de cambios en las modalidades de contratación. También propone nuevos arreglos contractuales para el personal que trabaja en actividades que tienen un plazo fijo, como los proyectos. Si bien las asociaciones del personal acogen dichas innovaciones, nos parece que se debe reflexionar profundamente sobre los detalles del caso. El modelo de dotación de personal, que debería proporcionar la justificación para modificar el Reglamento de Personal, se halla apenas en las etapas iniciales de concepción y, por lo tanto, no está listo para aplicarse.

- Para llevar a cabo una reforma que tenga sentido en todos los niveles de la Organización es preciso aplicar un conjunto selectivo de prioridades y datos estratégicos y disponer de un modelo pormenorizado de recursos humanos. Esto orientaría el proceso de reforma para invertir apropiadamente en recursos humanos y en una fuerza de trabajo innovadora; asimismo, crearía mecanismos de responsabilización para apoyar estas innovaciones. Creemos que podríamos colaborar durante 2011 y comunicar un mayor consenso en 2012.

- También quisiéramos señalar a su atención el informe de la Dependencia Común de Inspección (DCI) sobre la deslocalización en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (JIU/REP/2009/6). Allí se analiza claramente el asunto y se formulan recomendaciones sobre los riesgos que la deslocalización plantea al personal. Asimismo, se subraya, por ejemplo, que el empleo de un creciente número de funcionarios de programas nacionales en centros de servicios deslocalizados plantea el riesgo de que se acabe diluyendo el carácter internacional de las organizaciones de las Naciones Unidas; que no se ha demostrado que los principales centros de servicios deslocalizados de las Naciones Unidas hayan alcanzado las metas de ahorro de gastos y calidad del servicio; y que es preciso adoptar medidas apropiadas en forma ejemplar para mitigar los efectos de la deslocalización en el personal.

4. El segundo punto que consideramos clave es que el personal se merece saber por qué son necesarias las reformas y hacia dónde se dirige la OMS. Si obedecen principalmente a la crisis financiera, funcionarios de toda la Organización han manifestado su inquietud por el hecho de que no se haya obrado con previsión. El abandono de la cobertura del riesgo cambiario cuando más se necesitaba es reflejo de la falta de procesos de gestión estratégica de los riesgos que hoy nos está costando cara. Han circulado mensajes contradictorios acerca de las causas de la situación actual, y esto no ayuda al personal ni a la administración a entender lo que está pasando e idear soluciones sensatas y justas.

- Hemos solicitado una estrategia de financiación sostenible y con visión de futuro para la Organización que incluya mecanismos apropiados de protección y salvaguarda. Esto puede requerir la reintroducción de ciertas salvaguardas que se habían suprimido y establecer otras nuevas que se ciñan a las mejores prácticas actuales o para aplicar las recomendaciones de

auditoría mediante una gestión estratégica de los riesgos que sea más eficiente y sistemática. Además, las asociaciones del personal han sugerido que la OMS le pida a los donantes que colaboren con esta gestión estratégica de los riesgos garantizando sus contribuciones y protegiéndolas de las variaciones en los tipos de cambio.

- Las asociaciones del personal reconocen plenamente la necesidad de ahorrar. Sin embargo, vemos posibilidades de lograr ahorros institucionales en las funciones administrativas generales, como son finanzas y gestión de recursos humanos. Ello podría lograrse detectando sinergias y recentralizando ciertas funciones entre los grupos orgánicos e incluso entre las oficinas principales. Hemos sugerido que se consideren y evalúen seriamente una gama amplia de medidas de eficiencia y rendición de cuentas relacionadas con los gastos que no son de personal, las cuales van más allá de la reducción de gastos en viajes y publicaciones, como son el trabajo a tiempo parcial, la reducción de la estructura de personal sobrecargada de puestos de categoría superior y el trabajo compartido, con el fin de lograr que la Organización sea más eficiente y esté adaptada a sus fines. Esto incluye mejorar el uso de los mecanismos existentes, como la rotación y movilidad armonizadas con las necesidades estratégicas a cada nivel, y concentrar los recortes de personal en la parte administrativa sobrecargada de puestos de categoría superior o donde haya duplicación de funciones, con el fin de transmitir la sensación de que hay una verdadera rendición de cuentas con respecto a las decisiones de la administración.

- Las asociaciones del personal subrayan la importancia decisiva que tiene obtener más apoyo para aumentar las contribuciones señaladas y la proporción de fondos del presupuesto de la OMS no asignados a fines específicos. Esto permitirá que la Organización asigne estratégicamente sus recursos en épocas difíciles y sea más flexible para responder a las necesidades de los Estados Miembros. Por su parte, los Estados Miembros deberían reconocer que la dependencia de las contribuciones voluntarias ha alcanzado un nivel crítico que puede poner en peligro las orientaciones estratégicas de la Organización o llevar a desviarse de ellas.

5. Esto nos lleva al tercer punto: la rendición de cuentas. El personal desea tener la seguridad de que se exigirá responsabilidad a los directivos superiores que no sean capaces de prever las crisis y proteger a la Organización. La rendición de cuentas significa asumir la responsabilidad de las decisiones desacertadas y no solo recibir el crédito por los buenos resultados.

- La Directora General ha reconocido que algunos aspectos de la crisis actual en que se halla la OMS son debidos a deficiencias de la administración. Las asociaciones del personal no están dispuestas a aceptar que los únicos afectados por esas deficiencias sean los funcionarios. Además, la Directora General ha mencionado la necesidad de aprender de las mejores prácticas del sector privado. Se ha informado al personal de que la actual reducción de plantilla se debe a la crisis financiera (aunque esta no es la única razón) provocada por un déficit enorme. Nos desconcierta saber que por primera vez en la historia de la OMS se ha producido un déficit de esta magnitud. Hay muchas preguntas a las que aún no se ha respondido. Con el fin de determinar la causa exacta de este déficit enorme y de velar por que la OMS no tenga que enfrentarse con una situación semejante en el futuro, apoyamos la recomendación del Comité Consultivo de Expertos Independientes en materia de Supervisión en el sentido de crear un modelo de gestión estratégica de los riesgos.

- En varias ocasiones, la Directora General ha manifestado públicamente que apoya la introducción de las evaluaciones del desempeño de 360 grados, que por lo común suponen la intervención del propio funcionario, los supervisores, los colegas y los informes directos. Este

sería un paso concreto e importante para generar confianza y demostrar que la OMS está implantando un nuevo mecanismo para mejorar su funcionamiento.

- Otra parte de la rendición de cuentas por parte de la administración es la necesidad de un proceso claro para revisar, ejecutar y vigilar la nueva política de prevención del acoso de la OMS. La Organización tiene que incluir medios para prevenir el acoso, como la capacitación obligatoria, y no tolerar en absoluto ninguna forma de acoso en todos los niveles. Esto exigiría actuar de inmediato frente a los actos denunciados de acoso, abuso de poder, represalia u otras conductas inadmisibles, en vez de que puedan ser encubiertos o minimizados.

6. El cuarto punto que queremos exponer es que se necesita fortalecer la coordinación y solidaridad internas entre las oficinas de la OMS, pues el personal no entiende por qué no trabajamos como una organización unitaria.

- Entre los elementos clave de una OMS unitaria cabe mencionar una gestión de recursos humanos fortalecida y dotada de medios suficientes, en la que las normas se apliquen sin discriminación, de manera justa e igualitaria, en todas las oficinas, y el personal sepa dónde encontrar información sobre sus derechos y otros asuntos de personal; un esfuerzo coordinado y eficaz de movilización de recursos para asignar el dinero donde resulte más eficaz; y una voz fuerte y coordinada para dar a conocer a la prensa y a todo el mundo el valor de la OMS. El personal se pregunta por qué motivo los medios de comunicación internacionales no reconocen más ampliamente los logros de la Organización.

7. Esto nos lleva al quinto punto. Las asociaciones del personal desean ser escuchadas por el Comité Consultivo de Expertos Independientes en materia de Supervisión para proporcionarle su punto de vista y experiencia cuando sea necesario, y para velar por que la OMS ponga en práctica mecanismos que le permitan prever y protegerse de problemas semejantes en el futuro. Las asociaciones del personal han propuesto mecanismos de ahorro muy claros e inmediatos, a saber: una suspensión inmediata de la recontratación abusiva de jubilados para el desempeño de funciones a largo plazo, incluso si solo se trata de llenar un hueco durante la contratación; y el seguimiento cercano de los acuerdos para la ejecución de trabajos o consultorías a corto plazo, con el fin de evitar el uso indebido de estos contratos «externos». Esto haría mucho por preservar uno de los mayores activos de la Organización: su personal.

8. Para recapitular, las asociaciones del personal piden: 1) equidad y transparencia para los funcionarios; 2) plena divulgación de los motivos que llevaron a la situación actual; 3) rendición de cuentas con respecto a las decisiones de la administración que resultaron fallidas; 4) el compromiso coordinado y sólido con un plan de recursos humanos; y 5) ser escuchadas por el Comité Consultivo de Expertos Independientes en materia de Supervisión.

9. Las asociaciones del personal acogen con beneplácito la iniciativa de la Directora General de reunirse con el personal en foros públicos, su disposición a involucrarse con ellas en los asuntos que atañen al personal y su franqueza para abordar con diligencia la crisis a la que nos enfrentamos. Estamos totalmente de acuerdo en que el activo y recurso más grande de la Organización es su personal, y en la reunión celebrada con todo el personal en enero de 2011 oímos claramente la frase «sin el personal, la OMS no existe». Con todo, el personal necesita ver signos concretos de que somos valorados por el personal directivo de más alto nivel; de lo contrario, parece una frase hueca. Creemos que es fundamental una forma de pensar estratégica y visionaria, impulsada no solo por la escasez de fondos sino también por el deseo de mitigar las repercusiones de los problemas de salud pública y mejorar la salud de las personas que más lo necesitan.

10. Hubo un tiempo en que a la OMS se la consideraba la joya de la corona entre los organismos internacionales. Solicitamos su ayuda para invertir más en la OMS y su personal, y para que se implante una política de recursos humanos más sólida, de manera que estemos mejor equipados para cumplir los Objetivos de Desarrollo del Milenio y nuestros otros mandatos. Esta crisis brinda la oportunidad de que la Organización recupere su posición y adquiera nuevo vigor. Lo que más conviene al personal es una OMS fuerte y si la Organización vuelve a situarse en el centro de la sanidad mundial podrá atraer financiación y mejorar así la motivación y el desempeño del personal. Hoy más que nunca, el personal de la OMS solicita su apoyo.

Asociaciones del personal de la Organización Mundial de la Salud.

= = =