

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

1. Esta declaración se presenta en nombre de las asociaciones del personal de la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Centro Internacional de Investigaciones sobre el Cáncer (CIIC), la Organización Panamericana de la Salud (OPS) y el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida (ONUSIDA), que representan a más de 9000 miembros del personal.
2. La pronuncia la Asociación del Personal de Asia Sudoriental, una de las primeras regiones establecidas dentro de la Organización,<sup>1</sup> que cuenta con un rico legado de servicios de salud pública y bienestar, incluida la erradicación de la viruela, y una trayectoria que se extiende a lo largo de los últimos 75 años.
3. En todo el mundo, y a menudo en las condiciones más adversas, nuestros colegas siguen profundamente comprometidos con la misión de la OMS de promover, procurar y proteger la salud y servir a las poblaciones vulnerables. Desde los recién incorporados hasta los profesionales más experimentados, su valentía y dedicación siguen siendo una fuente de inspiración. Ya sea para responder a emergencias sanitarias, hacer frente a crisis humanitarias o trabajar en contextos de fragilidad, el personal de la OMS siempre está a la altura de las circunstancias.
4. Honramos especialmente a quienes prestan servicio en la sombra durante las crisis, donde se pone a prueba a diario el límite de la resistencia. Su resiliencia y compasión son un faro de esperanza. Aunque todos anhelamos la paz, nuestro personal está dispuesto a servir, inquebrantable en su deber, pase lo que pase.

### **Priorización y reorganización institucionales**

5. Las asociaciones del personal son conscientes de la profunda perturbación que ha supuesto el ejercicio de priorización y reorganización, que ha afectado al personal de todas las regiones. Estos cambios no solo han afectado a los medios de vida de las personas, sino que también han puesto en peligro la memoria institucional y los conocimientos especializados, dos elementos esenciales para la eficacia operacional y la credibilidad de la OMS.

---

<sup>1</sup> [Los Diez primeros años de la Organización Mundial de la Salud](#). Ginebra, Organización Mundial de la Salud, 1958. (consultado el 15 de diciembre de 2025).

6. Las asociaciones del personal son igualmente conscientes de la carga que han tenido que soportar nuestros colegas de recursos humanos durante este periodo y desean reconocer la intención positiva del personal directivo superior en este proceso.
7. El personal sigue expresando su decepción por la escasa transparencia que ha existido en torno a las prioridades estratégicas de la OMS y la forma en que se han trasladado a las estructuras departamentales, así como por la falta de explicación y justificación de determinadas decisiones y la ausencia de información sobre la pérdida de puestos de trabajo por categoría y tipo de contrato. Si bien esta información se facilitó finalmente al personal en el mensaje del Director General que se publicó la noche anterior a la reunión informativa con los Estados Miembros, muchos colegas habían solicitado esa aclaración a lo largo de todo el proceso para poder comprender mejor los motivos de la supresión de sus áreas de trabajo o de sus puestos. Una mayor transparencia desde el principio podría haber ayudado al personal a anticipar los resultados y haber reducido el número de solicitudes de revisión administrativa, aliviando así parte de la importante carga de trabajo que soportaban los colegas de recursos humanos, ya de por sí muy sobrecargados.
8. El personal está preocupado por la falta de claridad acerca de las tareas que el personal de la OMS dejará de realizar, teniendo en cuenta la reducción de la plantilla. Del mismo modo, le preocupa el hecho de que los Estados Miembros siguen confiando en que la OMS cumpla los programas de trabajo previos a la crisis. Estas expectativas conducirán inevitablemente a un aumento en el número de contratos de consultores, lo que socavará la ya precaria situación contractual de muchos empleados.
9. Agradecemos a la Administración que haya ampliado de uno a dos años el periodo durante el cual el personal que ha perdido su empleo en esta reestructuración permanecerá en la reserva de talento. Confiamos en que, de acuerdo con el compromiso manifestado por la Administración, las futuras vacantes se anunciarán primero internamente una vez que la reserva de talento entre en funcionamiento, de manera que los colegas afectados debidamente cualificados reciban una consideración prioritaria antes de que los puestos se ofrezcan de forma más generalizada. En aras de la claridad, por «prioridad» entendemos que el personal afectado debe ser considerado en primer lugar para los puestos adecuados a través de medidas como la publicación interna en exclusiva, el examen garantizado de sus perfiles y la preselección automática, lo que permitirá aplicar la prioridad de forma práctica y transparente. Esta medida demostraría el compromiso de la Organización con la equidad, la continuidad y su deber de proteger a quienes le han servido fielmente, al tiempo que se mantiene el conocimiento institucional.

## **Financiación y estabilidad del personal**

10. Recordamos que los Estados Miembros ya acordaron, mediante el programa de financiación sostenible adoptado en la 75.<sup>a</sup> Asamblea Mundial de la Salud y reafirmado en la 76.<sup>a</sup> Asamblea Mundial de la Salud, aumentar progresivamente las contribuciones señaladas para cubrir el 50 % del presupuesto básico de la OMS en 2030-2031 a más tardar. También queremos señalar que, durante los debates posteriores del Consejo Ejecutivo, varios Estados Miembros y exámenes independientes destacaron la necesidad de aumentar en mayor medida los niveles de financiación previsible mediante cuotas, hasta alcanzar entre el 60 % y el 70 % del presupuesto básico por programas de la OMS, a fin de garantizar la sostenibilidad financiera a largo plazo de la Organización y reducir la dependencia excesiva de las contribuciones voluntarias para fines específicos. En este contexto, las asociaciones del personal apoyan los esfuerzos encaminados a

incrementar la proporción de las contribuciones señaladas y piden una mayor transparencia en el funcionamiento del Comité de Asignación de Recursos.

11. Alentamos a los Estados Miembros a que soliciten, a través de los canales de gobernanza adecuados, que la Administración de la OMS garantice una flexibilidad suficiente en los límites presupuestarios de los departamentos y oficinas que ya han obtenido financiación voluntaria o de donantes, de modo que puedan utilizarse esos fondos. Esa flexibilidad es esencial para evitar la separación evitable de personal valioso y salvaguardar la ejecución de los programas en situaciones en las que ya se dispone de recursos financieros.

12. Señalamos a la atención del Consejo la importancia de salvaguardar la estabilidad financiera de la OMS, y alentamos a los Estados Miembros a que velen por que los compromisos financieros se utilicen para fortalecer, y no limitar, la capacidad de ejecución de la Organización. En este contexto, instamos respetuosamente a que las contribuciones no se utilicen de manera que puedan percibirse como una influencia política.

## **Formulación de políticas de recursos humanos**

13. Exhortamos enérgicamente a la Administración a que mantenga consultas oportunas, transparentes y sustanciales con las asociaciones del personal acerca de todas las cuestiones relativas a la formulación de políticas de recursos humanos. El personal se ve profundamente afectado por la aplicación de esas políticas. Su experiencia vital, sus conocimientos profesionales y sus diferentes perspectivas son esenciales para formular políticas que sean justas, eficaces y receptivas a la realidad del personal de la OMS en todo el mundo.

## **Modalidades contractuales**

14. Habida cuenta de la reciente priorización desencadenada por la crisis financiera, durante la cual varios colegas con muchos años de servicio y contratos de corta duración perdieron sus puestos a pesar de sus largos años de servicio ininterrumpido, en algunos casos de más de dos decenios, volvemos a señalar a la atención del Consejo la necesidad constante y urgente de revisar el modelo de modalidades contractuales para resolver el uso recurrente de contratos de corta duración para cubrir funciones de larga duración. Las asociaciones del personal han planteado esta cuestión en varias ocasiones y, aunque se han realizado esfuerzos, los acontecimientos recientes muestran que aún es necesario seguir trabajando. Asimismo, destacamos la importancia de establecer un mecanismo claro que permita al personal con una larga trayectoria profesional y contratos de corta duración pasar a tipos de contrato de larga duración más adecuados, en reconocimiento de su rendimiento sostenido y su contribución constante a la Organización.

## **Justicia interna, cobertura del Ómbudsman y bienestar del personal**

15. Instamos a la OMS a que adopte medidas decisivas para fortalecer su sistema de justicia interna, garantizando que todo el personal disponga de vías oportunas, equitativas y accesibles para resolver sus reclamaciones. Los retrasos en los procesos de justicia no solo socavan la confianza en el sistema, sino que también contribuyen al estrés, la desmotivación y la sensación de vulnerabilidad en el personal. Como dice el aforismo, justicia retrasada es justicia denegada, y este principio debe guiar las reformas de cara al futuro.

16. Un componente fundamental de este esfuerzo debe ser la designación de Ómbudsman cualificados en todas las regiones para garantizar que el personal tenga acceso a asesoramiento y mediación imparciales, independientemente de su ubicación. La cobertura regional es esencial para mantener la equidad y la confianza, especialmente durante los periodos de cambio institucional e incertidumbre. A este respecto, hacemos hincapié en la importancia de nombrar Ómbudsman totalmente independientes, en lugar de pedir al personal que desempeñe estas funciones de forma provisional, ya que tales arreglos pueden crear conflictos de intereses reales o aparentes y socavar la confianza del personal en la neutralidad del apoyo prestado.

17. Igualmente importante es la provisión de consejeros del personal que sean lingüística y culturalmente afines a las regiones a las que prestan servicio. El apoyo a la salud mental es más eficaz cuando es accesible y facilita los procesos de identificación.

18. En conjunto, estas medidas no son solo mejoras administrativas, sino que son vitales para salvaguardar la dignidad, el bienestar y la resiliencia del personal de la OMS.

19. Expresamos nuestro agradecimiento a la Administración por mantener modalidades de trabajo flexibles, que siguen desempeñando un papel importante en el apoyo al bienestar del personal y la conciliación de la vida laboral y personal. Esas modalidades han demostrado tener claros beneficios para la productividad, los entornos de trabajo y la sostenibilidad, como la reducción de la congestión y el menor consumo de energía. Por consiguiente, alentamos la elaboración de un marco de referencia mundial, adaptable a los contextos regionales, para garantizar que el trabajo flexible se aplique de manera coherente y transparente, de forma que se apoye tanto al personal como a la eficacia operacional de la Organización.

## **Participación y representación de las asociaciones del personal**

20. Las asociaciones del personal deben poder participar en los procesos de gobernanza, como las reuniones del Consejo Mundial Personal/Administración, sin estar sujetas a las decisiones presupuestarias discrecionales de la Administración. El personal es el activo más valioso de la Organización, tal como lo reconocen sistemáticamente tanto la Administración como los Estados Miembros, y garantizar que sus representantes puedan participar de forma significativa en estos foros no es un privilegio, sino un aspecto fundamental de la gobernanza inclusiva y transparente de la Organización.

21. Cuando la participación depende de la discrecionalidad de la Administración o de la disponibilidad de fondos, se socava la independencia de las asociaciones del personal y se compromete la integridad del diálogo entre el personal y los directivos. Por tanto, pedimos la participación de un representante de las asociaciones del personal en todas las reuniones de gobernanza, de manera que se garantice que sus opiniones se escuchen y se valoren de manera sistemática.

22. Este compromiso reflejaría los valores de justicia, equidad y participación efectiva de la OMS y fortalecería la confianza entre el personal y la Administración en un momento en que la colaboración es más importante que nunca.

23. Por último, reafirmamos nuestro compromiso con la misión de la OMS y pedimos a los Estados Miembros y a la Administración que colaboren con nosotros para salvaguardar el bienestar, la equidad y la dignidad de todo el personal. Un personal fuerte y resiliente es la base de una OMS fuerte y resiliente. Juntos, podemos garantizar que la OMS siga siendo una organización fiable y receptiva, plenamente equipada para hacer frente a los retos presentes y futuros de la salud mundial.

---