

Intervención del representante de las asociaciones del personal de la OMS

1. Esta intervención se presenta en nombre de las asociaciones del personal de la OMS, el CIIC, la OPS y el ONUSIDA, que representan colectivamente al personal de las principales oficinas y lugares de destino.

Reconocimiento a los colegas y recuerdo de las pérdidas

2. Comenzamos manifestando nuestro reconocimiento a los colegas cuyos contratos finalizaron en 2025 como resultado del ejercicio de establecimiento de prioridades y reajuste, y a aquellos que dejarán la Organización en 2026 al concluir el proceso.

3. Detrás de cada puesto suprimido había un colega que aportaba conocimientos especializados, memoria institucional y dedicación a la misión de la OMS. Su marcha representa no solo un ajuste de plantilla, sino una importante pérdida tanto humana como técnica.

4. También reconocemos el impacto que ha tenido este proceso para aquellos que permanecen en sus puestos. Muchos han tenido que asumir responsabilidades adicionales en un entorno marcado por la incertidumbre. Por ello, la recuperación institucional debe abordar no solo la adecuación estructural, sino también las consecuencias humanas del cambio, en particular en contextos frágiles y afectados por conflictos.

Compromiso, reconocimiento y responsabilidad compartida

5. En primer lugar, reconocemos que la Administración ha colaborado con las asociaciones del personal durante uno de los periodos más difíciles de la historia reciente de la OMS. Reconocemos la intención declarada de aplicar los principios de transparencia, imparcialidad y humanidad a lo largo de todo el proceso de establecimiento de prioridades y reajuste.

6. Al mismo tiempo, es importante reflexionar sobre la forma en que el personal y sus representantes experimentaron la aplicación práctica de estos principios, con miras a fortalecer los futuros procesos de reforma.

7. Reiteramos nuestro agradecimiento por las medidas excepcionales adoptadas hacia los colegas afectados, en cumplimiento del deber de diligencia de la Organización, las cuales proporcionaron un apoyo importante durante una transición difícil.

8. También deseamos reconocer el valor de las plataformas existentes de diálogo estructurado. Los intercambios periódicos, incluidas las reuniones mensuales entre el Director General y las asociaciones del personal, así como con el Consejo Mundial Personal/Administración, proporcionan un valioso espacio para el diálogo y el entendimiento mutuo sobre cuestiones relativas a la fuerza de trabajo. De cara al futuro de la Organización, confiamos en que estas sólidas bases de colaboración se mantengan y refuercen en la próxima fase de liderazgo.

9. El personal de la Sede, las oficinas regionales y las oficinas en los países sigue contribuyendo a la misión de la Organización en diversos contextos operativos, incluidos los frágiles y los afectados por conflictos, donde la presión es especialmente acusada. A este respecto, agradecemos a los Estados Miembros el reconocimiento expresado en el último Comité de Programa, Presupuesto y Administración¹ sobre la resiliencia y el compromiso de la fuerza de trabajo de la OMS, que es muy valorado por los miembros del personal de todos los niveles de la Organización.

Comunicación y confianza durante el cambio

10. Aunque se celebraron varias reuniones informativas para los Estados Miembros a lo largo del proceso de establecimiento de prioridades y reajuste, la comunicación interna con el personal siguió un ritmo diferente. En un año marcado por importantes reducciones de plantilla y cambios estructurales, la percepción fue que se dieron pocas oportunidades de diálogo directo con el personal.

11. La comunicación oportuna es un elemento esencial de la transparencia y el deber de diligencia. Definir las prioridades y los cambios estructurales con claridad y en una etapa más temprana podría haber reducido la incertidumbre, la especulación y la ansiedad en toda la Organización.

12. Para recuperar la confianza y reforzar el entendimiento mutuo en el futuro será importante que la Administración y el personal dispongan de oportunidades periódicas de diálogo directo, incluidos intercambios estructurados.

13. Si bien los representantes de las asociaciones de personal participaron de forma activa en los comités especiales de examen, dicha participación no siempre tuvo lugar en etapas tempranas del proceso de establecimiento de prioridades y su acceso a información de referencia de etapas anteriores fue limitado. La participación en etapas posteriores no equivalía a una implicación plena en las fases iniciales de diseño del proceso.

14. Una participación temprana y estructurada de las asociaciones del personal en futuros procesos de reforma reforzará la transparencia, mejorará la comprensión mutua y aumentará la confianza en los resultados.

Capacidad institucional y expectativas en cuanto a los resultados

15. En los debates de la reunión previa del Comité se reconoció la preocupación que suscita la carga de trabajo en toda la Organización.¹

16. A pesar del reajuste estructural, los niveles de carga de trabajo siguen siendo elevados en muchos ámbitos, especialmente en las oficinas en los países y en los contextos de emergencia. Las expectativas ligadas a los programas siguen siendo considerables, mientras que los niveles de dotación de personal se han reducido.

¹ Véase el documento EB158/4, párrafo 45.

17. Nos sumamos respetuosamente al llamamiento de los Estados Miembros a concentrar los esfuerzos en las prioridades básicas. Sin una recalibración en este sentido, se corre el riesgo de seguir esperando los mismos resultados que antes de la crisis aun teniendo menos personal.

18. Los esfuerzos dirigidos a mejorar la eficiencia y la sostenibilidad deben ir acompañados de una consideración holística de las condiciones necesarias para mantener una plantilla eficaz y resiliente.

19. En algunos ámbitos, el personal percibe un creciente desajuste entre las prioridades institucionales, los mandatos de los Estados Miembros y los recursos humanos y financieros disponibles.

Salud mental y bienestar en el trabajo, factores ocupacionales y sostenibilidad institucional

20. En los últimos meses, un número creciente de miembros del personal han mostrado su preocupación por la presión que supone la carga de trabajo, la angustia psicológica y la disminución del bienestar tras el proceso de reestructuración. Describen una situación de «más trabajo con menos personal», una carga de trabajo sostenidamente elevada y poco realista y un tiempo de recuperación limitado, a lo que se añade la inseguridad laboral acumulada, la incertidumbre y los conflictos en los equipos. En los lugares de destino difíciles y en los contextos de emergencia, donde el personal ya trabaja en condiciones de vida y de seguridad exigentes, estas presiones pueden amplificarse aún más.

21. La evidencia procedente de las investigaciones sobre salud laboral muestra de forma consistente que la escasez de personal y la intensificación de la carga de trabajo son factores de riesgo primarios para el agotamiento, el absentismo y la rotación del personal. La Organización no es inmune a estas dinámicas. Si no se aborda el empeoramiento de las condiciones laborales, el resultado será un deterioro del desempeño, una disminución del compromiso, un empobrecimiento de la dinámica de los equipos y una mayor amenaza para la salud del personal.

22. El personal ha destacado varios aspectos a los que convendría prestar más atención:

- aumento de la carga, tanto en términos de responsabilidades como de trabajo administrativo y de presentación de informes;
- falta de recursos para los mecanismos de apoyo al personal, incluida la cobertura del Ómbudsman y los servicios de orientación del personal; e
- informes sobre conflictos, represalias y tensiones dentro de los equipos.

23. El informe del Ómbudsman a la 158.^a reunión del Consejo Ejecutivo² puso de relieve un miedo persistente a las represalias, así como conflictos entre miembros del personal y preocupaciones sobre la gestión del desempeño en algunas partes de la Organización. Los mecanismos de resolución oficiosos siguen siendo una salvaguardia importante; son componentes esenciales de la salud institucional. Fortalecerlos debe seguir siendo una prioridad.

² Documento EB158/INF./2.

24. Los servicios de salud y bienestar del personal han señalado la necesidad de abordar aspectos relacionados con la organización, los equipos y el ámbito personal en el lugar de trabajo. La demanda de apoyo por parte de la Administración, los equipos y los servicios de asesoramiento ha sido extremadamente elevada y sigue aumentando, al igual que el número de casos de mayor riesgo, sin que existan recursos suficientes para satisfacer estas necesidades.

25. Acogemos con satisfacción el reconocimiento por parte del Director General de las presiones a las que se enfrenta el personal. Es necesaria una acción continuada, incluyendo una respuesta proactiva a nivel de toda la Organización que combine:

- dotación adecuada de recursos y fortalecimiento de la cobertura del Ómbudsman y de los servicios de asesoramiento del personal en todas las regiones;
- una revisión estructurada de la sostenibilidad de la carga de trabajo acorde con los niveles actuales de dotación de personal;
- inclusión del riesgo laboral para la salud mental en el registro de los riesgos institucionales y aplicación efectiva de medidas de mitigación; y
- medidas preventivas, en lugar de meramente reactivas, para mitigar el agotamiento y otros resultados negativos.

26. La salud mental en el trabajo no es opcional. La Organización tiene la responsabilidad de crear un entorno de trabajo seguro y saludable en la OMS.³ Es una cuestión que está directamente vinculada a la ejecución de los programas, la credibilidad de la Organización y la posición de la OMS como líder mundial en la esfera de la salud.

Inteligencia artificial y transformación digital

27. La Organización ha hecho hincapié en la alfabetización digital y la inteligencia artificial (IA) dentro de los marcos de gestión del desempeño.

28. Las asociaciones del personal reconocen que la IA y las herramientas digitales pueden aumentar la productividad, agilizar los procesos y reducir la carga administrativa. Sin embargo, la IA debe concebirse y emplearse como una tecnología de apoyo. Ha de ser un complemento de la experiencia institucional, el conocimiento tácito y el juicio profesional, no un sustituto, y no debe ser vista como una solución estructural para la reducción de plantilla.

29. La introducción de objetivos relacionados con la IA en la gestión del desempeño, especialmente en un contexto posterior al reajuste, puede ser percibida por el personal como un refuerzo de la expectativa de «hacer más con menos». En este sentido, es esencial establecer un marco claro para evitar mensajes no deseados.

30. Alentamos a la Administración a adoptar las siguientes medidas:

- aclarar que la IA tiene por objeto apoyar al personal, no sustituirlo;

³ Tal y como reconoció la OIT en 2022, un entorno de trabajo seguro y saludable es un principio y un derecho fundamentales en el trabajo, así como un pilar fundamental del trabajo decente, la justicia social y el desarrollo sostenible. Véase la [Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento](#) (consultada el 5 de mayo de 2026).

- velar por que la transformación digital vaya acompañada de una simplificación de los procesos; y
- involucrar desde el principio a las asociaciones del personal en los debates relacionados con la reforma de la gestión del desempeño.

31. En este contexto, es esencial garantizar la integridad e imparcialidad de la reforma de la gestión del desempeño. La introducción de mecanismos de examen de 360° para los directivos es, en principio, una medida positiva. Sin embargo, para que estos mecanismos sean creíbles, los procesos de selección de los examinadores deben garantizar la independencia, la diversidad de perspectivas y la protección frente a las sospechas de parcialidad. Un proceso que otorgue a los directivos una influencia desproporcionada en la selección de sus propios evaluadores puede socavar la confianza en el sistema.

32. Por otra parte, el diálogo sobre el desempeño debe ser recíproco. Al mismo tiempo que los supervisores evalúan a los supervisados, deben existir canales estructurados y seguros para que el personal proporcione información de retorno sobre los comportamientos de los directivos y sus prácticas de gestión. La rendición de cuentas bidireccional refuerza la confianza, mejora la cultura institucional y se ajusta al compromiso de la OMS con la transparencia y la equidad.

33. La innovación tecnológica debe reforzar la sostenibilidad de la fuerza de trabajo, no socavarla. Paralelamente a la transformación digital, la reforma de la gestión del desempeño debe reforzar la rendición de cuentas y la confianza en toda la Organización.

Justicia interna y confianza institucional

34. El aumento de las solicitudes de exámenes administrativos pone de manifiesto la voluntad del personal de que los procesos de toma de decisiones sean claros y equitativos. Sigue siendo esencial que las cuestiones se resuelvan de forma oportuna.

35. Los retrasos en los mecanismos de justicia interna pueden agravar las situaciones de incertidumbre y angustia y socavar la confianza en los procesos institucionales. La confianza se construye a través de una experiencia continuada de imparcialidad, transparencia y receptividad.

Financiación de la sostenibilidad y estabilidad de la fuerza laboral

36. Las limitaciones financieras experimentadas durante el pasado año, en un entorno mundial cada vez más complejo, siguen planteando importantes exigencias a la Organización y a su personal.

37. Reconocemos los esfuerzos constantes de la Administración por impulsar la reforma de la financiación, y acogemos con satisfacción la decisión de los Estados Miembros de aumentar progresivamente las contribuciones señaladas. El avance continuo hacia el objetivo acordado de que el 50 % del presupuesto básico se financie mediante contribuciones señaladas será esencial para garantizar un modelo de financiación de la OMS más predecible, sostenible y flexible.

38. Sin embargo, la eficacia de esta reforma depende no solo de los compromisos, sino también del pago puntual de las contribuciones. En este contexto, alentamos a los Estados Miembros a que sigan apoyando a la OMS mediante el pago puntual e íntegro de las contribuciones señaladas, conforme a los calendarios acordados. El cumplimiento de los plazos de pago, incluidos los plazos clave que vencen dentro del ciclo de financiación actual y de los próximos ciclos, es esencial para

mantener la estabilidad financiera, permitir una planificación eficaz de los programas y apoyar la continuidad de la fuerza de trabajo.

39. Los retrasos en los pagos pueden generar incertidumbre operativa y problemas de planificación. La planificación de programas, la estabilidad del personal y la capacidad de la Organización para responder con rapidez a las amenazas emergentes para la salud requieren un flujo de efectivo previsible.

40. Es fundamental contar con un personal motivado, respaldado y estable, no solo para la ejecución de los programas, sino también para mantener la confianza de los Estados Miembros y los donantes en la capacidad de la Organización para cumplir su mandato.

41. La financiación sostenible no es una cuestión meramente presupuestaria, sino que afecta también de personal. La incertidumbre sobre la financiación se traduce directamente en incertidumbre para el personal. Cuando la Organización no puede contar con recursos previsibles, las plantillas se vuelven más precarias, aumenta la dependencia de los contratos a corto plazo y se pone en peligro la experiencia institucional.

42. Una base de financiación más previsible, con menos contribuciones destinadas a fines específicos, permitiría a la Organización avanzar progresivamente hacia modalidades contractuales más estables y sostenibles, reforzando la continuidad y la rendición de cuentas y garantizando la conservación de los conocimientos institucionales.

Modalidades contractuales y vulnerabilidad estructural

43. El examen de las modalidades contractuales es un instrumento oportuno y esencial para garantizar una mayor previsibilidad, equidad y sostenibilidad en el marco laboral de la Organización. El proceso de establecimiento de prioridades y reajuste de 2025 lo demostró claramente. Colegas con muchos años de servicio pero que habían trabajado con sucesivos contratos de corta duración se vieron afectados de manera desproporcionada, incluso cuando sus funciones seguían siendo necesarias. Esta experiencia subraya la necesidad de avanzar hacia modelos contractuales más sostenibles y previsibles.

44. Atraer y retener a profesionales cualificados depende cada vez más de la previsibilidad, la estabilidad, el bienestar y el desarrollo profesional, que son esenciales para mantener una mano de obra internacional competitiva y fiable.

45. Un marco modernizado debería distinguir más claramente las funciones genuinamente temporales de las estructuralmente recurrentes, y ofrecer vías hacia una mayor estabilidad en el empleo cuando las funciones sean de carácter permanente.

46. Reconocemos los esfuerzos de la dirección y del personal por mantener la ejecución de los programas en medio de importantes limitaciones. Las asociaciones del personal confían en seguir colaborando y manteniendo el diálogo con la Organización en el futuro.

Conclusión

47. La OMS ha experimentado una profunda transformación. La estabilización estructural es necesaria, pero la resiliencia institucional depende en última instancia de la resiliencia humana. No basta con mostrar reconocimiento hacia los colegas que se han marchado; también debemos proteger y apoyar a los que permanecen.

48. Para concluir, nos gustaría destacar las siguientes prioridades:

- respuesta coordinada a las cuestiones relativas a la salud mental y la sostenibilidad de la carga de trabajo;
- equilibrio entre las expectativas de los programas y la capacidad de la plantilla;
- enfoque cuidadoso en relación con la IA y la transformación digital;
- fortalecimiento de los mecanismos internos de justicia y apoyo;
- preservación y fortalecimiento de los servicios de salud y bienestar del personal, garantizando un apoyo accesible y oportuno en materia de salud laboral, en consonancia con el papel de la OMS como líder mundial en la esfera de la salud; y
- diálogo continuo y estructurado con las asociaciones del personal.

49. El éxito de la reforma se medirá en función de si la Organización sale fortalecida, con un personal respaldado, protegido y capaz de cumplir el mandato de la OMS.

50. Seguimos comprometidos a colaborar constructivamente con la Administración y los Estados Miembros en este empeño común.
