

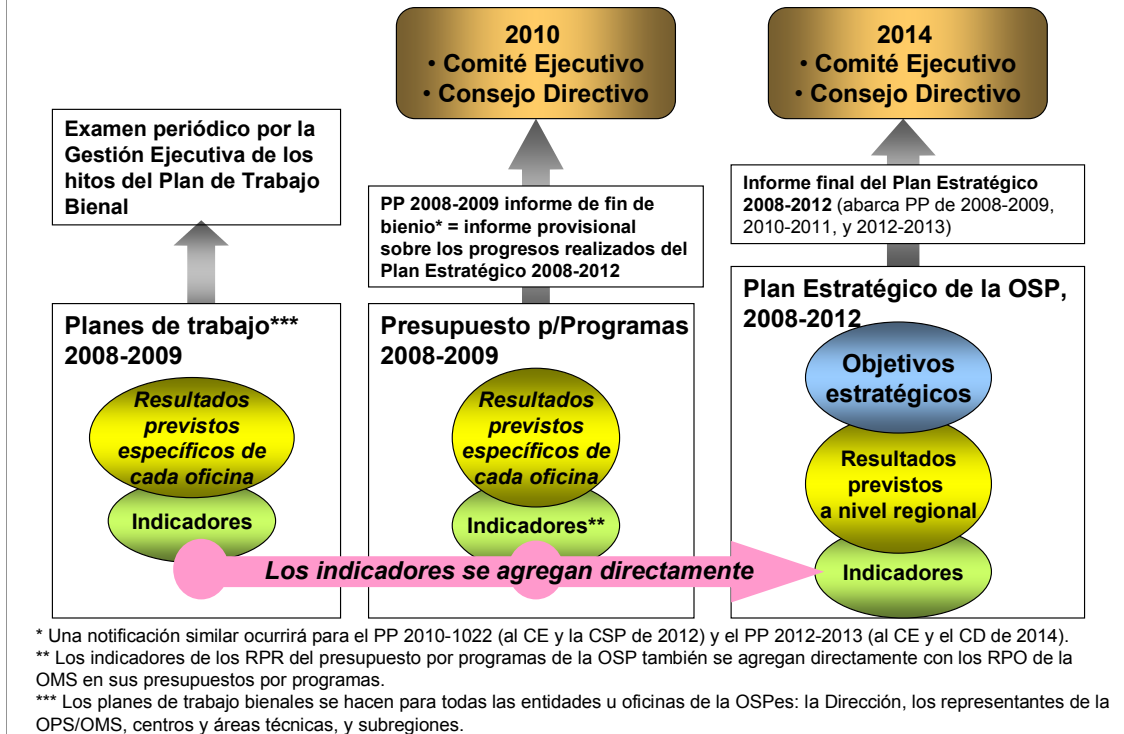
SEGUIMIENTO, EXAMEN PREVIO Y EVALUACIÓN POSTERIOR

117. Anteriormente, la presentación de informes sobre el progreso realizado en la ejecución de los planes estratégicos se veía obstaculizada por la falta de integración entre los diferentes niveles de planificación de la Organización. Por ejemplo, el conjunto de objetivos, resultados previstos e indicadores usados en los planes de trabajo a nivel de país para 2006-2007 era diferente del que constaba en el presupuesto por programas para 2006-2007, que a su vez difería del plan estratégico para 2003-2007, así como de los resultados previstos a nivel de toda la Organización y de los indicadores del presupuesto por programas mundial de la OMS para 2006-2007.

118. Como ya se dijo, este tema se ha abordado de forma pormenorizada en relación con el período de planificación que comienza en 2008, en el cual hay una integración vertical de los resultados previstos e indicadores entre todos los niveles de planificación, desde el Plan Estratégico a Plazo Medio de la OMS, de alcance mundial, hasta este plan estratégico de la Oficina y el presupuesto por programas respectivo, además de los planes de trabajo (en el sistema AMPES). Aunque este sistema nuevo tal vez tenga algunos aspectos negativos, en particular una reducción de la flexibilidad para la programación a nivel de país, los beneficios superan las desventajas: una verdadera planificación institucional orientada a la consecución de resultados y la posibilidad de vigilar e informar mediante la agregación directa de resultados.

119. Este último punto es la principal innovación para el período de planificación estratégica 2008-2012: la obtención de los resultados previstos (evaluada con el sistema SMART de indicadores específicos, cuantificables, asequibles, pertinentes y sujetos a una cronología determinada) puede agregarse directamente y en la mayoría de los casos automáticamente en el sistema AMPES, desde el nivel de país hasta los niveles regional y mundial, cada dos años. Como los resultados previstos a nivel regional en el presupuesto por programas serán exactamente los mismos que los que figuran en este plan estratégico, los informes sobre el presupuesto por programas de fin de bienio servirán de informes provisionales sobre el progreso realizado en relación con el plan estratégico. La suma de los tres bienios comprendidos en este plan constituirá la base del informe final sobre este plan estratégico, que será presentado a los Cuerpos Directivos en 2014. A continuación se presenta gráficamente la relación entre los instrumentos de planificación en lo que se refiere al seguimiento y la presentación de informes, destacándose los documentos decisivos que se presentan a los Cuerpos Directivos.

DIAGRAMA 7: Seguimiento y notificación



120. Según se observa, el seguimiento y la evaluación de los programas se centrarán en los planes de trabajo de entidades y, por agregación, en el presupuesto por programas (2008-2009, 2010-2011 y 2012-2013). Se ha dedicado mucho tiempo y esfuerzo a la mejora del sistema AMPES para incorporar los cambios necesarios a fin de que se pueda controlar la calidad mediante la vigilancia de los indicadores SMART. El seguimiento y la presentación regular de los resultados de una manera sistemática permitirán a los gerentes evaluar y ajustar sus estrategias de ejecución y los planes de trabajo según sea necesario, lo cual es un elemento decisivo para la plena aplicación de la gestión basada en los resultados en la Organización.

121. La Oficina también informará a la OMS sobre los logros de los Estados Miembros con respecto a los objetivos estratégicos. La OMS después preparará un informe sobre la consecución de los objetivos estratégicos a nivel mundial.

122. La experiencia adquirida con la ejecución de este plan (que constará en las evaluaciones del presupuesto por programas) tal vez conduzca a ajustes en los RPR. Los cambios del entorno externo también podrían plantear la necesidad de modificar las estrategias de la Oficina y los resultados previstos. Cuando tales cambios se necesiten a nivel de RPR o superior, se someterán al examen y la aprobación de los Cuerpos Directivos.

EVALUACIÓN

123. En la Oficina, la función de evaluación se separa institucionalmente de las funciones de planificación, seguimiento y evaluación para fomentar la imparcialidad en la realización de las evaluaciones. La función de evaluación (y el personal respectivo) se implantó apenas en 2007. Por consiguiente, las modalidades de trabajo con respecto a la periodicidad y el alcance todavía están en desarrollo.