

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO, Y EVALUACIÓN INDEPENDIENTE

125. 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 Bienales 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.

126. Como ya se señaló en otras partes de este plan, este tema se ha abordado de forma pormenorizada en relación con el período de planificación que comienza en el 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 OPS y el Presupuesto por Programas respectivo, además de los Planes de Trabajo Bienales en el Sistema de Planificación, Programación, Seguimiento y Evaluación de la Región de las Américas (AMPES).

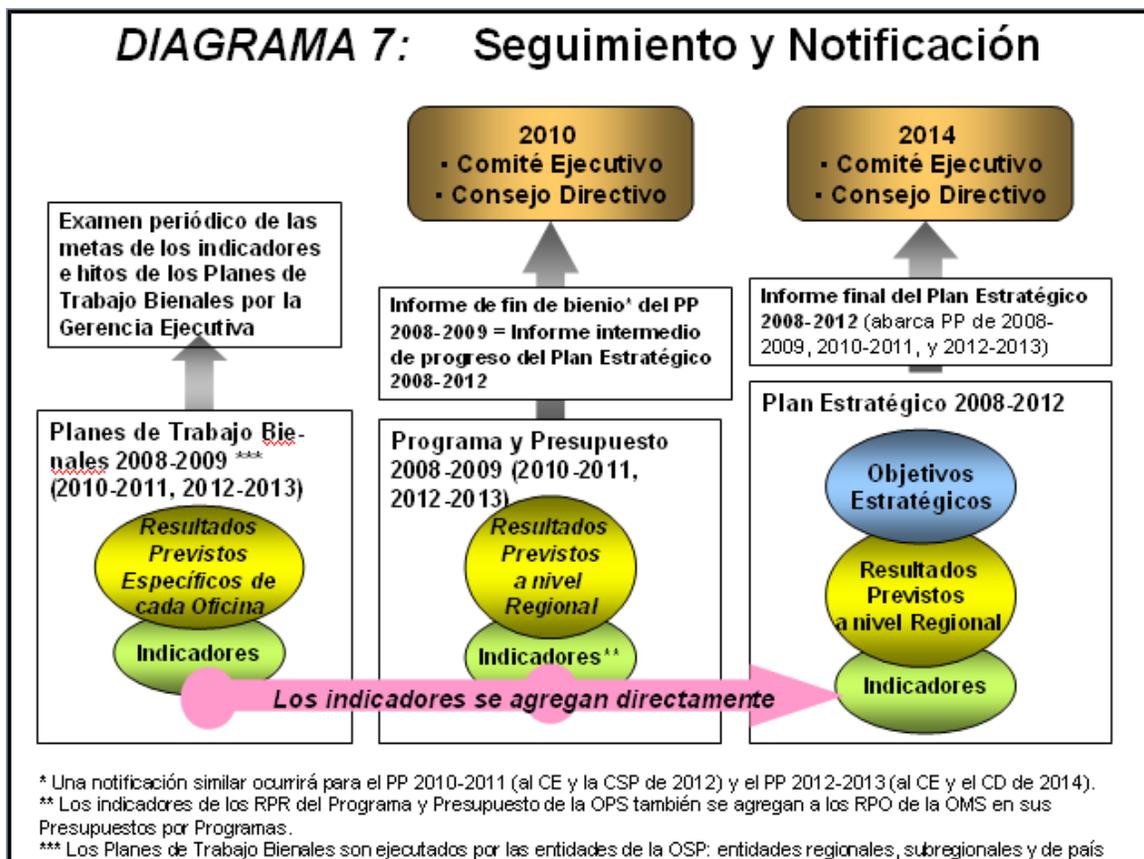
127. El AMPES forma el núcleo de la vigilancia y los informes sobre los resultados internos en la Oficina. Los Objetivos Estratégicos y los Resultados Previstos a nivel Regional (RPR) en este plan se trasladan directamente al AMPES. Los RPR forman luego un menú de opciones programáticas de las cuales los países, los centros y las entidades regionales de la Sede pueden elegir al elaborar sus Planes de Trabajo Bienales. No se realizará ninguna tarea que esté fuera del alcance de los RPR en este plan. Al elegir los RPR en los cuales trabajarán y al adaptarlos al nivel de país, las entidades también eligen los indicadores de RPR a los cuales contribuirán. En el caso de las oficinas de país, pueden convertirse en uno del "número de países" a los cuales están dirigidos la mayoría de los indicadores de los RPR.

128. Cada entidad orgánica establece sus propios indicadores para los Resultados Previstos Específicos de cada Oficina (RPEO), que corresponden a los indicadores de los RPR. El progreso realizado en los indicadores para los RPEO se calcula sobre la base de hitos semestrales establecidos durante la planificación operativa. Aunque estos hitos pueden adaptarse a las necesidades del trabajo de una entidad, sirven de medio uniforme para evaluar el progreso realizado en la consecución de los indicadores de los RPEO y, mediante la agregación, los indicadores de los RPR.

129. 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 (específicos, cuantificables, factibles, pertinentes y sujetos a una cronología determinada). 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 orientada a la consecución de resultados en la Organización.

130. La principal innovación para el período de planificación estratégica 2008-2012 es que el logro de los resultados previstos (evaluada con el sistema SMART de indicadores) 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 sobre el progreso realizado en relación con el Plan Estratégico; el seguimiento y la evaluación programática del desempeño se centrarán en los Planes de Trabajo Bienales y, mediante agregación, los Presupuestos por Programas (para los bienios 2008–2009, 2010–2011 y 2012–2013). 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 el año 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.



131. Los Estados Miembros recibirán informes sobre el progreso realizado con la ejecución de este Plan Estratégico en forma de evaluaciones de fin de bienio del Presupuesto por Programas, que se presentarán cada dos años. Los informes para los bienios 2010-2011 y 2012-2013 se complementarán con una evaluación del desempeño acumulativa en comparación con las metas sexenales establecidas en este Plan Estratégico.

132. La Oficina también informará a la OMS sobre los logros de los Estados Miembros con respecto a los Objetivos Estratégicos. La OMS preparará después un informe sobre la consecución de los Objetivos Estratégicos a nivel mundial.

133. Con respecto a las funciones básicas tratadas antes en este Plan, los niveles de gasto para cada función básica también se vigilarán por medio del AMPES. Al elaborar los Planes de Trabajo Bienales, los gerentes clasificarán sus productos/servicios y gastos respectivos por función básica. Durante la ejecución, esto permitirá el seguimiento y la notificación de los gastos

por función básica, de acuerdo con las guías mundiales de la OMS. La Oficina también presentará esta información a los Cuerpos Directivos, de forma tal que se pueda determinar qué funciones están recibiendo la mayor cantidad de recursos en la Oficina.

134. La experiencia adquirida con la ejecución de este plan (que constará en las evaluaciones del desempeño del Presupuesto por Programas) puede aconsejar la conveniencia de hacer 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 en un nivel superior, se someterán al examen y la aprobación de los Cuerpos Directivos.

135. La Oficina establecerá en el 2007 unos marcos de trabajo para el monitoreo y la evaluación del desempeño, y la evaluación independiente, que serán utilizados durante los tres bienios que abarca este plan.

136. La función de evaluación independiente estará separada orgánicamente de las funciones de planificación y seguimiento y evaluación del desempeño para fomentar la imparcialidad en la realización de las evaluaciones. La función de evaluación independiente (y el personal respectivo) se implantó en el 2007; por consiguiente, las modalidades de trabajo con respecto a la periodicidad y el alcance todavía están en fase de preparación.

137. La puesta en práctica de este plan requerirá un alto grado de disciplina programática y capacitación del personal en toda la Oficina. Este proceso ha empezado y continuará durante el período de ejecución.