



Informe del Comité Consultivo de Expertos Independientes en materia de Supervisión

El Director General tiene el honor de remitir al Comité de Programa, Presupuesto y Administración del Consejo Ejecutivo, para que lo examine en su 43.ª reunión, el informe presentado por el Comité Consultivo de Expertos Independientes en materia de Supervisión (véase el anexo).

Anexo

Informe del Comité Consultivo de Expertos Independientes en materia de Supervisión (CCEIS) al Comité de Programa, Presupuesto y Administración, enero de 2026

Antecedentes

1. El presente informe abarca las reuniones 47.^a y 48.^a del Comité Consultivo de Expertos Independientes en materia de Supervisión (CCEIS o el Comité), celebradas en junio (de forma virtual) y en noviembre de 2025, respectivamente. Esta última reunión incluyó la visita del Comité a la Oficina Regional de la OMS para el Mediterráneo Oriental y a la oficina de la OMS en Egipto. Las principales recomendaciones dimanantes de esas reuniones se consignan a continuación.
2. Los miembros del CCEIS que participaron en esas reuniones fueron: el Sr. Greg Johnson (Presidente), el Sr. Rob Becker, la Sra. Aseya Galadari, la Sra. Beatriz Sanz Redrado y el Sr. Darshak Shah.
3. El Comité recibió el apoyo necesario de la Secretaría, incluido el habitual panorama general por parte del personal directivo superior sobre el proceso de reajuste en curso y sobre cualesquiera otras novedades importantes.
4. Antes de la apertura de cada reunión, todos los miembros del Comité presentaron ante la Oficina de Ética, Gestión de Riesgos, Diligencia Debida y Agentes No Estatales de la OMS sus respectivas declaraciones de intereses y confirmaron que no existía ningún conflicto con su mandato actual.
5. El resto del presente informe consta de los siguientes capítulos:
 - a) Situación financiera y proceso de reajuste estratégico
 - b) Auditoría externa
 - c) Auditoría interna e investigaciones
 - d) Gestión de riesgos
 - e) Sistema de Gestión Institucional (BMS)
 - f) Visitas a la Oficina Regional de la OMS para el Mediterráneo Oriental y a la oficina de la OMS en Egipto
 - g) Otros asuntos examinados por el Comité
 - h) Resumen de las recomendaciones destacadas

A. Situación financiera y proceso de reajuste estratégico

6. En cada una de sus reuniones se informó al Comité del actual déficit de financiación y de las medidas que la Secretaría estaba adoptando para subsanarlo, en particular mediante iniciativas de contención de costos, la mejora de la movilización de recursos y el reajuste estratégico de su personal.

7. El Comité agradeció la presentación periódica de información, tras tomar nota del enfoque proactivo y sistemático, la periodicidad de las comunicaciones y la buena comunicación entre las distintas partes de la Organización (por ejemplo, planificación, finanzas y recursos humanos).

8. Con respecto a la situación financiera, si bien el presupuesto por programas 2024-2025 parece estar plenamente financiado, se informó al Comité de que existen déficits salariales considerables cuando la situación financiera se analiza a nivel de los programas y los productos. Ello se debe a que la financiación está asignada a fines muy específicos, lo que genera las denominadas «bolsas de pobreza».

9. El Comité acogió con agrado la aprobación del presupuesto por programas 2026-2027 y el incremento del 20 % en las contribuciones señaladas, lo que mejorará la sostenibilidad financiera de la Organización. Además, tomó nota de la suspensión temporal del párrafo 8.2 del artículo VIII del Reglamento Financiero por la 78.^a Asamblea Mundial de la Salud,¹ con el fin de que puedan utilizarse USD 410 millones de la reserva de los gastos de apoyo a los programas para sufragar el reajuste estratégico en curso de la Organización con miras a lograr la sostenibilidad financiera y cubrir los costos por separación del servicio y las indemnizaciones durante el proceso de reajuste.

10. Con respecto al presupuesto por programas 2026-2027, se informó al Comité de que el actual déficit de financiación, de USD 1 000 millones, es ligeramente inferior en comparación con el mismo periodo de bienios, pero que, dada la actual coyuntura geopolítica, podría ser más difícil de colmar que en el pasado. Al mismo tiempo, el Comité tomó nota de la opinión de la Secretaría de que la dotación presupuestaria general acabaría por completarse, pero que la alineación de la financiación con los productos y entre los distintos niveles de la Organización seguiría siendo un problema.

11. En relación con el reajuste estratégico del personal de la Secretaría, el Comité se mostró complacido con el enfoque adoptado y manifiesta su satisfacción por la cantidad de trabajo y los progresos realizados al respecto, tanto desde un punto de vista financiero (en cuanto a la reducción del déficit salarial) como desde la perspectiva de la gestión de los recursos humanos. El CCEIS alentó a la Secretaría a finalizar las etapas restantes del proceso de reajuste en las Regiones y en la Sede.

12. El Comité tomó nota de que algunos procesos de selección se suspendieron durante el proceso de reajuste estratégico. Reiteró su opinión de que los puestos vacantes esenciales en las funciones de rendición de cuentas deberían cubrirse con carácter urgente.

13. Con objeto de reducir el riesgo de que en el futuro sean necesarias medidas similares, el Comité invitó a la Secretaría a mantener sus esfuerzos por alinear la financiación con el grado de prioridad de su labor técnica, junto con un riguroso mecanismo de monitoreo. Por tanto, tras reconocer que el personal constituye la categoría de costos más cuantiosa, el plan de sostenibilidad adoptado por la Secretaría para definir su plantilla es bienvenido.

¹ Véase la decisión WHA78(18) (2025).

14. Tras ser informado del seguimiento estrecho de la Iniciativa ONU80, el CCEIS acogió con agrado la asignación de un funcionario de nivel superior para coordinar la respuesta de la OMS.

15. **Recomendación 1: El Comité recomienda que se acelere la provisión de los puestos superiores esenciales actualmente vacantes, en particular en el ámbito de la rendición de cuentas y la supervisión.**

B. Auditoría externa

16. El Comité acogió con agrado el dictamen sin reservas sobre los estados financieros de la OMS correspondientes al ejercicio que terminó el 31 de diciembre de 2024 y tomó nota de los progresos realizados por la Secretaría en la aplicación de las recomendaciones del Comisario de Cuentas, tras reconocer que la mayoría de las recomendaciones pendientes estaban vinculadas a la aplicación del BMS. Al respecto, el Comité tuvo conocimiento de que en los futuros informes del Comisario de Cuentas se haría referencia a las razones subyacentes de los retrasos en la aplicación, lo que permitiría presentar a los Estados Miembros una imagen más nítida de los progresos realizados y de los ámbitos que todavía requieren atención.

17. El Comité examinó el plan de trabajo del Comisario de Cuentas para 2025 y expresó su reconocimiento por la mayor colaboración y coordinación activas con las funciones de auditoría interna y evaluación en la preparación del plan, tal como había recomendado anteriormente el CCEIS. El Comité tomó nota de la inclusión en dicho plan de auditorías de la ejecución sobre la cobertura universal de salud y la movilización de recursos.

18. El Comité observó complacido que el plan de auditoría externa se había adaptado a lo largo del año, a fin de tener en cuenta el proceso de reajuste estratégico en curso.

19. En su reunión de noviembre, el Comisario de Cuentas informó al Comité de que la auditoría externa provisional se había completado siguiendo un plan acelerado, en parte para abordar una recomendación del CCEIS de examinar el proceso y el calendario para finalizar los estados financieros y el informe de auditoría detallado.

20. Además, tras una petición de la administración, el Comisario de Cuentas indicó que con el fin de fomentar su eficacia y garantizar una recopilación exhaustiva de datos, en la medida de lo posible, las evaluaciones de las oficinas de país se realizarían *in situ* y no solo de forma virtual.

21. Con arreglo a la práctica habitual, el Comité celebró una sesión privada con la Directora de Auditoría Externa.

C. Auditoría interna e investigaciones

22. El Comité acogió con agrado la exposición, por la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (IOS), sobre el estado de aplicación de las recomendaciones de auditoría interna pendientes, tras lo cual subrayó la importancia de esta fase de validación independiente de las medidas adoptadas por la administración e invitó a la Secretaría a mantener sus esfuerzos por archivar todas las recomendaciones de forma oportuna.

23. Al igual que con el Comisario de Cuentas, el Comité tomó nota de que IOS había adaptado su plan de trabajo de 2025 a partir de su evaluación de riesgos en curso, en particular los vinculados al proceso de reajuste estratégico. Se informó al Comité de que el plan de trabajo de auditoría interna de 2026 incluiría un examen de las repercusiones del proceso de reajuste en el entorno de control interno.

24. El Comité tomó nota de la evaluación por IOS del nivel de eficacia de los controles internos existentes, actualmente (a octubre de 2025) en un 66 % para los ámbitos auditados durante el bienio 2024-2025, lo que estaba en consonancia con las constataciones de 2023.

25. En relación con la función de investigación, se presentaron estadísticas pertinentes sobre las investigaciones al Comité, al que complugo saber que las políticas vigentes parecían funcionar bien, especialmente con respecto a la denuncia de presuntas irregularidades; una consecuencia de ello era el elevado número de casos que requerían examen e investigación.

26. Tranquilizó al Comité saber que IOS ya había aplicado un filtro más riguroso en las denuncias recibidas a fin de optimizar la capacidad de investigación desestimando los casos frívolos y los que menos probabilidades tenían de fundamentarse. No obstante este filtrado más estricto, el número de investigaciones completas que resultaban estar infundadas seguía siendo alto (64 % en 2024-2026). El Comité sugirió que se evaluaran los criterios utilizados actualmente para determinar si se realizaba o no una investigación y que el análisis orientara si los criterios deberían aplicarse de forma aún más estricta.

27. En su respuesta a las inquietudes planteadas sobre la posible falta de datos sobre los casos investigados en el nivel regional y de país, el Comité, si bien reconoció la necesidad de disponer de grados adecuados de confidencialidad, pidió a IOS que (junto con la Oficina del Asesor Jurídico y el Departamento de Recursos Humanos y Gestión del Talento) examinara las políticas actuales relativas al intercambio de datos sobre los casos investigados y sobre las medidas de transición adoptadas en relación con las personas afectadas, tanto para garantizar la imparcialidad hacia todas las partes como para gestionar mejor las necesidades operacionales.

28. En relación con el sistema de gestión integral de casos que el CCEIS había recomendado en el pasado para enlazar las diversas funciones (por ejemplo, la auditoría, los aspectos éticos, la gestión de recursos humanos), se informó al Comité de que los análisis preliminares realizados habían revelado que dicho sistema integrado sería sumamente costoso y que sería necesario adaptarlo plenamente para satisfacer las necesidades de la OMS. En consecuencia, la Secretaría se dispone a aplicar un nuevo sistema de gestión de casos especialmente concebido para IOS, lo que debería mejorar la eficacia y la capacidad de respuesta a través de funcionalidades asistidas por inteligencia artificial (IA).

29. El Comité recomendó que se efectuara un examen de los indicadores clave del desempeño en las investigaciones, similar al emprendido previamente para la función de auditoría. Asimismo, sugirió que los indicadores clave del desempeño y cualesquiera otras medidas de eficacia y eficiencia se armonizaran con las conclusiones de la evaluación externa de la calidad.

30. La Directora interina de IOS confirmó que el departamento seguía funcionando con los niveles requeridos de independencia y acogió con beneplácito el agradecimiento de la administración por la labor del departamento.

31. Se celebró una sesión privada con la Directora interina de IOS.

32. **Recomendación 2: IOS debería revisar los criterios para el examen preliminar de las denuncias recibidas con el fin de reducir el número de investigaciones completas que resultan infundadas.**

33. **Recomendación 3: IOS, la Oficina del Asesor Jurídico y el Departamento de Recursos Humanos y Gestión del Talento deberían examinar sus protocolos de notificación con el fin de determinar**

ámbitos susceptibles de mejora para la comunicación del estado de las investigaciones en curso y concluidas a los niveles pertinentes de la Organización, garantizando al mismo tiempo un grado adecuado de confidencialidad.

34. Recomendación 4: IOS debería examinar los indicadores clave del desempeño utilizados por la función de investigación a fin de asegurarse de que ofrecen una base sólida para monitorear el desempeño, la eficacia y la eficiencia de la función.

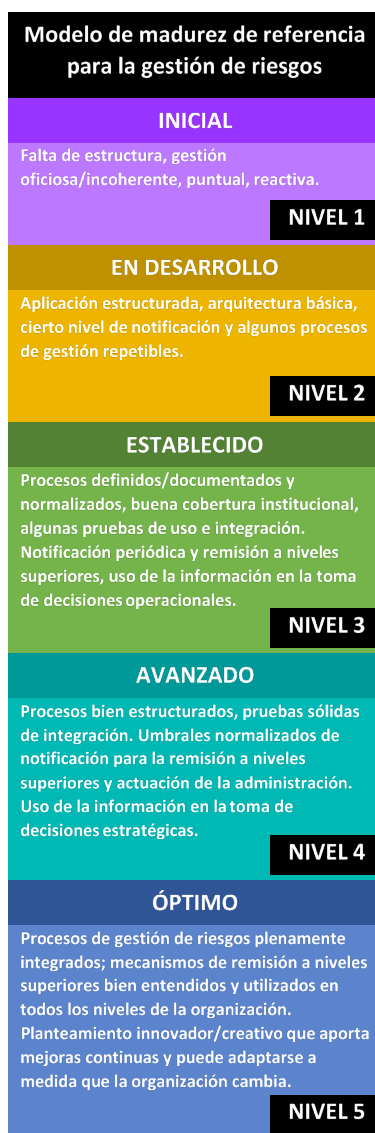
D. Gestión de riesgos

35. El CCEIS siguió examinando el estado de aplicación del marco de gestión de riesgos en la OMS. La Organización sigue evolucionando desde el establecimiento de un marco de gestión de riesgos hacia la plena puesta en práctica de su enfoque frente a los riesgos. El Comité respaldó la participación de los representantes de las oficinas regionales y las oficinas de país en el Comité Mundial de Gestión de Riesgos, a fin de garantizar un seguimiento a escala mundial de los riesgos existentes.

36. El Comité acogió con agrado el enfoque de madurez con respecto a la gestión de riesgos confirmado por la ultimación de la auditoría consultiva realizada por IOS, en la que se evaluó que la Organización satisface el nivel de «establecido» en la escala del modelo de madurez de referencia adoptado por el Comité de Alto Nivel de Gestión de las Naciones Unidas (véase la figura).

37. El Comité recomienda que la Organización consolide sus actividades de gestión de riesgos en el estado actual («establecido»), a fin de seguir avanzando hacia el nivel siguiente propuesto en el plan estratégico para la gestión de riesgos.

38. En cuanto a los riesgos principales, complugo el Comité saber que tales riesgos se clasificaban actualmente en función de la importancia crítica de los niveles de riesgo residual, según determinó el Comité Mundial de Gestión de Riesgos, en consonancia con una recomendación anterior del CCEIS.

Figura. Modelo de madurez de referencia para la gestión de riesgos

39. El Comité solicitó que se presentara en una futura reunión un panorama general de las posibles repercusiones sobre los riesgos principales (y sobre las medidas de mitigación adoptadas) derivadas del proceso de reajuste estratégico en curso y de la mayor delegación de autoridad en los países.

40. **Recomendación 5: Con el fin de ejecutar el Plan Estratégico de Gestión de Riesgos, debería elaborarse y actualizarse anualmente un plan de acción oficial para consolidar el estado actual («establecido»), con objeto de seguir progresando hacia el nivel siguiente en el futuro.**

E. Sistema de Gestión Institucional (BMS)

41. El Comité recibió información actualizada sobre los progresos hacia la puesta en marcha de las funcionalidades adicionales del Sistema de Gestión Institucional a partir de enero de 2026. Mostró su satisfacción con el enfoque adoptado para mitigar los riesgos del proyecto: garantizando la disposición operativa de los requisitos esenciales y regulatorios (es decir, el producto mínimo viable) y escalonando el despliegue de los distintos módulos en tres fases. Según el plan actual, los módulos de planificación operacional, colaboración con los donantes, viajes y reuniones estarían disponibles en enero de 2026, a continuación el módulo de gestión de suministros a lo largo del año y, finalmente, los módulos de recursos humanos hacia finales de 2026.

42. El enfoque escalonado, junto con los actuales retos financieros, el reajuste estratégico en curso y las consiguientes enormes exigencias sobre las funciones de operaciones institucionales, han afectado considerablemente el calendario de ejecución. El Comité estima que el retraso es comprensible y que puede conllevar la necesidad de recursos adicionales para garantizar la ejecución plena. No obstante, el Comité prevé que la tasa de consumo disminuya con el tiempo.

43. Tras reconocer los progresos logrados, el Comité señaló que el enfoque actual estaba dando resultados preliminares hacia un nivel de estabilización, lo que permitía establecer un camino más claro de avance y reducir los riesgos de la aplicación. El Comité solicitó recibir actualizaciones sobre los progresos en futuras reuniones.

44. Se informó al Comité de que, como es habitual en proyectos complejos de planificación de los recursos institucionales (PRI), el despliegue de los módulos iniciales del BMS presentaría desafíos operativos para las unidades institucionales en 2026. Durante este periodo sería importante establecer un riguroso proceso de apoyo a la gestión del cambio, una estrategia de comunicación periódica y una atención continua por parte del personal directivo superior. Para una ejecución satisfactoria serán fundamentales las actividades previstas de capacitación y desarrollo de la capacidad en toda la Organización a fin de apoyar eficazmente el nuevo sistema.

45. **Recomendación 6: El Comité recomienda que, tras la ejecución de cada versión del sistema BMS, se realice oportunamente una evaluación de las ventajas que aporta cada módulo, con el fin de recopilar las enseñanzas extraídas y orientar futuras mejoras y/o actualizaciones.**

F. Visitas a la Oficina Regional de la OMS para el Mediterráneo Oriental y a la oficina de la OMS en Egipto

46. La perspectiva regional es una parte importante de la labor del CCEIS, ya que sienta las bases para la consideración por el Comité de asuntos que atañen al conjunto de la Organización y ofrece un panorama general del estado de los controles internos en los tres niveles de la Organización. En 2025, como parte de su plan de supervisión para visitar las oficinas regionales y las oficinas en los países de forma rotatoria, el CCEIS visitó la Oficina Regional de la OMS para el Mediterráneo Oriental y la oficina de la OMS en Egipto.

47. La Dra. Hanna Hassan Balkhy, Directora Regional, presentó al Comité un panorama general de la labor de la Región del Mediterráneo Oriental y los numerosos retos a los que se enfrenta. La Dra. Balkhy puso de relieve los diversos logros ejemplares de la Región, como, entre otros, la eliminación de enfermedades transmisibles prioritarias en algunos países (por ejemplo, el paludismo y la hepatitis B en Egipto, la lepra en Jordania y el tracoma en el Pakistán); la respuesta rápida y contundente al reciente brote de poliomielitis en la Franja de Gaza; y la integración de la salud mental en la atención primaria de salud de 14 países. Subrayó la necesidad de invertir en la mejora de la capacidad en los países, pese a tener que gestionar simultáneamente múltiples emergencias clasificadas.

48. La Oficina Regional parece estar bien organizada, bien estructurada y totalmente alineada con las políticas y prioridades de la Organización. A pesar de las presiones financieras actuales, se han detectado riesgos y se han establecido y mantenido medidas de mitigación.

49. El Comité observó con agrado que la labor de la Oficina Regional es de calidad y proactiva en el contexto del reajuste estratégico, que le ha permitido reducir al mínimo las repercusiones sobre el personal aprovechando los puestos vacantes. También observó el enfoque prudente adoptado en la alineación de los planes para 2026-2027 con las proyecciones financieras. Al respecto, como

reflejo del enfoque estratégico adoptado a escala regional, complugo saber al CCEIS que todos los puestos prioritarios cubiertos en la Región del Mediterráneo Oriental, como parte de la iniciativa sobre la presencia básica previsible en los países para fortalecer las oficinas nacionales, están plenamente financiados para el próximo bienio.

50. Finalmente, el Comité tuvo conocimiento de la necesidad de fortalecer la planificación de la sucesión en los puestos de jefes de las oficinas de la OMS en los países y tomó nota de que aún quedan vacantes para tales puestos.

51. En relación con la eficacia de los controles internos en la Región, el Comité expresó su agradecimiento por los progresos realizados por la Oficina Regional, con una calificación del 71 % según el informe presentado a la 78.^a Asamblea Mundial de la Salud en mayo de 2025.² Este excelente resultado pone de manifiesto el compromiso del personal directivo superior con el cumplimiento y la importancia de las pautas marcadas desde el nivel jerárquico más alto. Como siguiente paso, el Comité invita a la Oficina Regional a establecer medidas para subsanar los problemas recurrentes, en particular mediante el establecimiento de un proceso de validación para la autoevaluación del control interno con otros exámenes independientes (por ejemplo, los informes individuales de auditoría y los riesgos residuales detectados) en toda la Región.

52. El Comité observó con agrado la elevada tasa de cierre de las recomendaciones de las auditorías en la Oficina Regional y que ninguna recomendación pendiente de auditoría interna tuviera más de nueve meses. Como siguiente paso, debería prestarse la máxima atención a las observaciones de auditoría todavía pendientes para poder archivarlas.

53. El Comité sugirió que se podría incluir una medición de la tasa de aplicación de las recomendaciones de las auditorías en los objetivos de desempeño del personal directivo con el fin de prestar la debida atención a esta responsabilidad administrativa.

54. Se expresó apoyo a la propuesta de la Oficina Regional para que la presentación de respuestas de la administración y las fechas límite de aplicación de las recomendaciones de las auditorías incluyeran un diálogo interno con el personal directivo regional para asegurar la alineación con las prioridades generales.

55. Se acogió con beneplácito el monitoreo periódico realizado por la unidad regional de conformidad y la mucha atención que el personal directivo presta a este tema. El Comité tomó nota de la coordinación con la Unidad de Conformidad del Centro Mundial de Servicios y alentó a que se aprovechara aún más este arreglo para que la Oficina Regional pueda centrarse en la ejecución de sus programas técnicos y en la respuesta a las diversas emergencias.

56. El Comité manifestó su inquietud por el elevado número de denuncias que se reciben de determinados países de la Región, a la vez que tomó nota del elevado número de casos que resultan infundados tras investigarse (el 68 % en 2024-2025). La recomendación 2 del presente informe (véase el párrafo 32 *supra*) quizá pueda aportar alguna solución al problema.

² Véase el documento A78/26, anexo 3B.

57. Además, el Comité tomó nota de las inquietudes planteadas por la Oficina Regional de la OMS para el Mediterráneo Oriental y la oficina de la OMS en Egipto respecto de la duración del proceso de investigación y la disponibilidad de información sobre el estado de los casos. Este problema no es exclusivo de la Oficina Regional y debería abordarse a escala mundial; por ello, el Comité ha examinado estas inquietudes junto con IOS, lo que desembocó a en la elaboración de las recomendaciones 2, 3 y 4 del presente informe (véase los párrafos 32 a 34 *supra*).

58. Se presentó al Comité una ponencia informativa sobre la labor en las emergencias, especialmente pertinente para la Región del Mediterráneo Oriental, dada la situación geopolítica de la zona y la considerable reducción de las contribuciones voluntarias, que afecta directamente a la capacidad regional de responder a situaciones de crisis.

59. En relación con la prevención y respuesta frente a la explotación, el abuso y el acoso sexuales en la Región del Mediterráneo Oriental, el Comité tuvo conocimiento de que la capacidad técnica y los recursos presupuestarios estaban garantizados para el próximo bienio. El Comité reconoció una vez más la necesidad de un enfoque coordinado del conjunto de las Naciones Unidas sobre la prevención y respuesta frente a la explotación, el abuso y el acoso sexuales en entornos de emergencia.

60. A un nivel más general, el Comité opina que la Organización ha alcanzado un elevado grado de madurez en lo que respecta a la prevención y respuesta frente a la explotación, el abuso y el acoso sexuales. De cara al futuro, y a la vez que se protege la confidencialidad, es importante disponer de información más detallada sobre los casos relacionados la explotación, el abuso y el acoso sexuales para poder verificar el nivel de riesgo en este ámbito en los diferentes países y regiones y de ese modo impulsar medidas de mitigación adecuadas.

61. Durante su visita, el CCEIS visitó la oficina de la OMS en Egipto y se le ofreció un panorama general de las actividades de la OMS en ese país.

62. Pese a que Egipto no es un país en estado de emergencia, se enfrenta a emergencias de Grado 3 y 2 en países y territorios vecinos, lo que ejerce presión sobre el sistema nacional de salud y los programas técnicos de la OMS. En este contexto, son esenciales los esfuerzos de movilización de recursos para aligerar estas presiones.

63. El Comité quedó impresionado por el tablero de monitoreo y el sistema subyacente elaborado por la oficina en el país para monitorear las operaciones de la OMS y sus asociados en el apoyo a emergencias. Se informó al Comité de que el tablero ha sido utilizado por donantes y asociados y que ha sido bien recibido. El Comité invitó a la oficina a compartir la herramienta y sus excelentes resultados con otras oficinas y regiones.

64. El Comité tomó nota de la suma de los efectos positivos de la potenciación de la delegación de autoridad de los jefes de las oficinas en los países y de la presencia básica previsible en los países, ya que esta última ofrece el nivel de apoyo requerido para poner en práctica la primera. El Comité tuvo conocimiento de la satisfacción de la oficina de la OMS en Egipto con el grado de delegación y con el hecho de que las medidas de supervisión y rendición de cuentas no limitaban el desempeño en modo alguno. El jefe de la oficina en el país informó al Comité de que las capacidades adicionales en el país como consecuencia de la presencia básica previsible en los países habían tenido un gran efecto.

65. Finalmente, en el contexto de su misión en el país, el Comité tuvo la oportunidad de visitar el Centro Médico Elhanger en El Cairo. Quedó impresionado por la gran variedad de servicios prestados y su accesibilidad. El personal del Centro Médico elogió el apoyo continuo prestado por la OMS a través de su colaboración con las autoridades locales.

66. Además, el Comité se reunió con altos representantes de las autoridades egipcias. Quedó impresionado por la labor del equipo en el país y por el grado de confianza y colaboración que se había establecido con las autoridades egipcias. Todas las partes hicieron hincapié en el concepto de «un solo equipo».

67. El Comité desea agradecer a la Directora Regional el apoyo y la orientación facilitados por el personal de la oficina regional y la oficina en el país durante su visita.

68. Recomendación 7: El Comité recomienda a las oficinas de los tres niveles de la Organización que examinen y validen la autoevaluación anual del control interno frente a cualquier informe de auditoría interna/externa que se haya recibido para orientar las medidas correctivas.

G. Otros asuntos examinados por el Comité

69. El CCEIS, en consonancia con el mandato que le dieron los Estados Miembros en mayo de 2023,³ supervisó el resultado del balance sobre la aplicación de la estrategia trienal de la OMS sobre prevención y respuesta a las conductas sexuales indebidas. El Comité tuvo la oportunidad de examinar el informe de la entidad independiente antes de su publicación prevista. Estima que el informe es completo y objetivo, así como sus recomendaciones, y alentó a la Secretaría a continuar su labor en este ámbito.

70. A raíz de la petición del Comité de Programa, Presupuesto y Administración en su 42.ª reunión,⁴ el CCEIS prestó asesoramiento a la Secretaría respecto de posibles modificaciones en el proceso de selección del Comisario de Cuentas. La aportación del Comité Consultivo se ha incluido en un proyecto presentado a los Estados Miembros para su consulta en octubre de 2025. El Comité entiende que el proyecto propuesto, revisado en función de las aportaciones recibidas, se presentará a la 43.ª reunión del Comité de Programa, Presupuesto y Administración y a la 158.ª reunión del Consejo Ejecutivo, que se celebrará en enero y febrero de 2026, respectivamente.⁵ Los cambios propuestos, en caso de que los apruebe la Asamblea de la Salud en mayo de 2026, mejorarán el proceso actual, preservando al mismo tiempo la autoridad de la Asamblea de Salud para designar al Comisario de Cuentas de la Organización.

71. El Comité hizo su aportación al plan de trabajo de evaluación para 2026–2027 que el Consejo Ejecutivo examinará en febrero de 2026.⁶

³ Véase el documento A76/39.

⁴ Véase el párrafo 10 del documento EB157/2.

⁵ Véase el documento EB158/41.

⁶ Véase el documento EB158/34.

72. Por último, el Comité examinó el plan de los servicios de supervisión que prestará en 2026. La labor del Comité seguirá centrándose en lo establecido en su mandato y, en el contexto de sus visitas periódicas a una oficina regional, el CCEIS tiene previsto dedicarse a la Oficina Regional para Europa en el cuarto trimestre de 2026.

H. Resumen de las recomendaciones destacadas de las reuniones 47.^a y 48.^a del Comité

Número de recomendación	Recomendación	Referencia
1	El Comité recomienda que se acelere la provisión de los puestos superiores esenciales actualmente vacantes, en particular en el ámbito de la rendición de cuentas y la supervisión.	Párrafo 15
2	IOS debería revisar los criterios para el examen preliminar de las denuncias recibidas con el fin de reducir el número de investigaciones completas que resultan infundadas.	Párrafo 32
3	IOS, la Oficina del Asesor Jurídico y el Departamento de Recursos Humanos y Gestión del Talento deberían examinar sus protocolos de notificación con el fin de determinar ámbitos susceptibles de mejora para la comunicación del estado de las investigaciones en curso y concluidas a los niveles pertinentes de la Organización, garantizando al mismo tiempo un grado adecuado de confidencialidad.	Párrafo 33
4	IOS debería examinar los indicadores clave del desempeño utilizados por la función de investigación a fin de asegurarse de que ofrecen una base sólida para monitorear el desempeño, la eficacia y la eficiencia de la función.	Párrafo 34
5	Con el fin de ejecutar el Plan Estratégico de Gestión de Riesgos, debería elaborarse y actualizarse anualmente un plan de acción oficial para consolidar el estado actual («establecido»), con objeto de seguir progresando hacia el nivel siguiente en el futuro.	Párrafo 40
6	El Comité recomienda que, tras la ejecución de cada versión del sistema BMS, se realice oportunamente una evaluación de las ventajas que aporta cada módulo, con el fin de recopilar las enseñanzas extraídas y orientar futuras mejoras y/o actualizaciones.	Párrafo 45
7	El Comité recomienda a las oficinas de los tres niveles de la Organización que examinen y validen la autoevaluación anual del control interno frente a cualquier informe de auditoría interna/externa que se haya recibido para orientar las medidas correctivas.	Párrafo 68

**Sr. Greg Johnson (Presidente), Sr. Rob Becker, Sra. Aseya Galadari,
Sra. Beatriz Sanz Redrado, Sr. Darshak Shah.**

Apéndice

Estado de aplicación de las recomendaciones anteriores del Comité

1. Como parte de su examen ordinario de las recomendaciones pendientes, el Comité recibió datos actualizados sobre el estado de aplicación de sus recomendaciones anteriores por conducto de la plataforma consolidada de seguimiento y de su tablero de información en línea. En su examen, el Comité acordó validar las recomendaciones propuestas aplicadas y, según fuera necesario, solicitar un cambio en el estado de aplicación presentado.
2. Desde 2015, el CCEIS ha formulado 177 recomendaciones (sin contar las recogidas en el presente documento) referentes a medidas que debería adoptar la Secretaría. Observó complacido los progresos realizados hasta la fecha. A finales de noviembre de 2025, se han archivado el 95 % de las recomendaciones formuladas desde 2015 y el 5 % restante están en vías de aplicación o esta no se ha iniciado. Todas las recomendaciones formuladas entre 2015 y 2023 se han aplicado (si bien una recomendación de 2020 sigue pendiente). En el cuadro que figura a continuación se presenta información actualizada sobre el estado de aplicación de las recomendaciones que estaban pendientes desde el último informe presentado por el CCEIS al Comité de Programa, Presupuesto y Administración del Consejo Ejecutivo, en enero de 2025,⁷ incluidas las que se han aplicado y las que están en vías de aplicación.

⁷ Documento EBPBAC41/2.

Cuadro. Estado de aplicación de las recomendaciones pendientes, con las observaciones de la Secretaría

Número identificativo	Informe de origen (signatura)	Recomendación	Estado	Observaciones de la Secretaría
IEO2020_AC32_4	EBPBAC33/2	El personal directivo superior examinará la posibilidad de introducir un mecanismo formal de calibración de la gestión del desempeño que incluya el examen de la actual escala de calificación (del 1 al 5) para pasar a una escala más práctica basada en los usos actuales.	Aplicada	El Comité decidió retirar esta recomendación tras la afirmación del personal directivo superior de que el asunto se consideraría en el contexto de la aplicación de los módulos de recursos humanos en el sistema BMS, alineados con la estrategia para el personal. Por tanto, la recomendación se ha archivado.
IEO2020_AC32_5	EBPBAC33/2	El personal directivo superior examinará la posibilidad de publicar la distribución de las calificaciones del personal a niveles agregados dentro de la OMS para ofrecer una referencia y transparencia a los miembros del personal.	Aplicada	El Comité decidió retirar esta recomendación, ya que la introducción del BMS permitirá una mayor transparencia y mejor elaboración de informes, si bien continuará monitoreando los avances en este ámbito en el futuro. Por tanto, la recomendación se ha archivado.
IEO2020_PB32_2	EBPBAC32/2	El Comité recomienda actualizar lo antes posible el marco de rendición de cuentas de la OMS publicado en 2015 para que todos los interesados sean conscientes de sus responsabilidades en la materia.	En curso	Dado el proceso de reajuste y reestructuración, los avances para finalizar el marco de rendición de cuentas revisado ha tenido que esperar hasta que este último esté finalizado, incluidos para los departamentos de la función de rendición de cuentas. Se sigue avanzando y se prevé finalizar en el segundo trimestre de 2026.
IEO2022_PB36_4	EBPBAC39/2	El Comité recomienda que la Organización establezca un mecanismo de revisión periódica en bucle para los registros de riesgos establecidos cuando una auditoría sea insatisfactoria, o parcialmente satisfactoria con necesidad de mejoras importantes, o también a raíz de resultados perjudiciales de una investigación.	Aplicada	La carta de riesgos, ahora denominada marco de capacidad de riesgo y conformidad, fue refrendada por el Comité Mundial de Gestión de Riesgos en enero de 2025 e indica claramente que los especialistas en riesgos en los países están obligados a hacer seguimiento de las constataciones de supervisión (incluidas la auditoría interna/externa) y actualizar los registros de riesgos como corresponda y cuando proceda, lo que permite establecer el mecanismo de revisión periódica en bucle solicitado. Se estableció un marco común para que esta recomendación pudiera ser aplicada por los centros presupuestarios y monitoreada en el futuro.
IEO2024_PB39_1	EBPBAC39/2	El Comité instó a la Secretaría a que examinara los procedimientos operativos normalizados (PON) preparados por la Oficina Regional para África que permitirían a la Organización seguir mitigando el riesgo de explotación, abuso y acoso sexuales. (Véanse los párrafos 21, 22 y 56).	En curso	La labor sobre los PON se ralentizó por la reestructuración. Los proyectos existentes deben adaptarse a las nuevas realidades y estructuras. Algunos PON planificados puede que ya no sean viables/pertinentes debido a las limitaciones financieras (por ejemplo, el PON sobre las comisiones de servicio de promoción profesional para el personal del Departamento de Prevención y Respuesta frente a la Explotación, el Abuso y el Acoso Sexuales). Aplicación prevista: segundo trimestre de 2026.

Número identificativo	Informe de origen (signatura)	Recomendación	Estado	Observaciones de la Secretaría
IEO2024_PB39_2	EBPBAC39/2	Seguirá habiendo un nivel de riesgo residual en relación con la explotación, el abuso y el acoso sexuales sobre el terreno. Se requerirá financiación para seguir mitigando este riesgo de manera sostenible. Además de financiación institucional flexible para las actividades de prevención, el Comité alienta a la Secretaría a que examine posibles mecanismos para utilizar fuentes de financiación complementaria en la financiación de las actividades de prevención y respuesta contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales, y a que informe sobre el particular. (Véase el párrafo 23).	Aplicada	La OMS sigue plenamente comprometida a garantizar que las actividades y esfuerzos relacionados con la prevención y respuesta contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales estén financiados de forma sostenible. La OMS ha elaborado varios enfoques para la recuperación adicional de costos y la movilización de recursos. Entre estos cabe citar un enfoque de recuperación de costos elaborado por el Departamento de Finanzas, una opción de apoyo a los costos directos (voluntario) que se integra sistemáticamente en el diseño y la aplicación de las contribuciones voluntarias, así como varias medidas concretas: - Las orientaciones en virtud del Marco para la Colaboración con Agentes No Estatales incluyen actualmente disposiciones claras para integrar los costos de la prevención y respuesta frente a la explotación, el abuso y el acoso sexuales en propuestas de contribuciones voluntarias y en acuerdos de donantes. - Los llamamientos de la OMS y los mecanismos de financiación conexos (por ejemplo, el llamamiento de emergencia sanitaria de la OMS de 2025, el llamamiento de emergencia sanitaria de 2025 contra la mpox y el llamamiento de emergencia sanitaria de la OMS para el territorio palestino ocupado) incluyen partidas presupuestarias dedicadas a la prevención y respuesta frente a la explotación, el abuso y el acoso sexuales, con el fin de garantizar que las actividades de prevención y respuesta estén integradas en las operaciones de emergencia desde el principio. - Las asignaciones del Fondo para Contingencias relacionadas con Emergencias continúan incluyendo partes dedicadas a actividades de prevención y respuesta frente a la explotación, el abuso y el acoso sexuales. - Las sesiones informativas sobre las respuestas de emergencia de la OMS incluyen sistemáticamente información actualizada sobre las actividades, avances y desafíos en materia de prevención y respuesta frente a la explotación, el abuso y el acoso sexuales.

Número identificativo	Informe de origen (signatura)	Recomendación	Estado	Observaciones de la Secretaría
				Como parte de la labor general de la OMS sobre financiación sostenible, la Secretaría sigue alentando a los donantes a proporcionar contribuciones flexibles. Cuando el donante requiere que su contribución se dedique a fines específicos, la OMS trata de garantizar que los componentes de la prevención y respuesta frente a la explotación, el abuso y el acoso sexuales estén incluidos, según corresponda.
IEO2024_PB39_5	EBPBAC39/2	Pese a la independencia del Comisario de Cuentas, el Comité recomienda que, cuando los comisarios de cuentas planifiquen auditorías del desempeño, se mantengan deliberaciones con la administración y el CCEIS para evitar duplicaciones innecesarias y cansancio entre los auditados, y garantizar que la Organización se beneficie plenamente de las auditorías. (Véase el párrafo 37).	Aplicada	A lo largo de 2025 se han mantenido deliberaciones entre el Comisario de Cuentas y el CCEIS, así como con la administración, para debatir y examinar los planes de trabajo en curso y futuros. Además, el Asesor Principal (Aprendizaje Institucional): a) ha elaborado una base de datos conjunta de todas las evaluaciones institucionales y descentralizadas, las auditorías internas y las auditorías externas (desempeño) realizadas desde 2015; y b) ha puesto en marcha un proceso oficioso continuo con el Comisario de Cuentas y el jefe de IOS/auditoría, y el responsable de evaluación, para apoyar una mejor planificación coordinada en cada función e informar al CCEIS.
IEO2024_PB39_8	EBPBAC39/2	El Comité pidió a la Secretaría que preparara una enumeración exhaustiva de las ventajas del proyecto del BMS que incluyera indicadores clave del desempeño cuantitativos y cualitativos y las inversiones conexas.	En curso	La Secretaría sigue examinando indicadores clave del desempeño cuantitativos apropiados para complementar los indicadores cualitativos originales que se establecieron al inicio del programa BMS como parte de la enumeración exhaustiva de las ventajas del proyecto BMS. Fecha prevista de finalización: cuarto trimestre de 2026.
IEO2024_PB39_11	EBPBAC39/2	Dados los retos que se plantean en la Región de África, la Sede y la Oficina Regional para África deberían estudiar enfoques innovadores para la contratación y la fidelización a fin de garantizar una dotación de personal más estable y diversa, así como una mejora del equilibrio entre los géneros en los puestos directivos en el ámbito de país. (Véase el párrafo 54).	En curso	La última actualización sobre los progresos compartida en marzo de 2025 sigue siendo válida. Se han desplegado esfuerzos para atraer y fidelizar talento y cerrar la brecha en el equilibrio entre los géneros. Sin embargo, la situación financiera actual ha afectado a los progresos, ya que las contrataciones se han suspendido y el proceso de reajuste sigue en curso.
IEO2024_PB40_1	EBPBAC40/2	El Comité recomienda que la planificación general del proyecto del BMS prevea la introducción de los cambios que resulten oportunos en los procesos para ajustarse a las nuevas Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (IPSAS), incluidos los recursos humanos y financieros suplementarios requeridos.	Aplicada	El conjunto de soluciones de las IPSAS forma parte integral de la solución del BMS y se ha integrado como flujo de trabajo independiente, con el apoyo de expertos externos en virtud de una lista de trabajos acordada. Esto se aplicará como parte de la ola 4.2 (módulos de suministro de extremo a extremo) en el primer trimestre de 2026.

Número identificativo	Informe de origen (signatura)	Recomendación	Estado	Observaciones de la Secretaría
IEO2024_PB40_2	EBPBAC40/2	El Comité recomienda que la Secretaría y el Comisario de Cuentas examinen conjuntamente el proceso y el calendario para finalizar los estados financieros y el informe de auditoría detallado antes de que finalice 2024, con el fin de identificar posibles adelantos en las fechas de finalización y en los futuros plazos de auditoría.	Aplicada	El Departamento de Finanzas propuso una posible vía de avance al Comisario de Cuentas. Sin embargo, debido a restricciones de procedimiento, el Comisario de Cuentas no estaba en posición de acelerar aún más el proceso. No obstante, se acordó que se publicaría una carta de gestión en marzo de 2025, seguida del informe detallado.
IEO2024_PB40_3	EBPBAC40/2	El Comité recomienda que el documento conceptual sobre el cambio de cultura se concrete en un plan de acción con etapas, calendarios y mediciones claramente definidos. El mencionado plan debería comunicarse a todas las partes interesadas.	Aplicada	La Secretaría compartió su estrategia de cambio de cultura institucional con los Estados Miembros antes de la 42.ª reunión del Comité de Programa, Presupuesto y Administración. La estrategia incluía un plan de aplicación y una hoja de ruta en su anexo. La consulta interna sobre los elementos principales continúa, ya que la reestructuración en curso ha tenido un fuerte impacto en la estrategia. Se requieren implicación y colaboración entre las partes interesadas institucionales para adaptar objetivos y medidas y reflejar las necesidades institucionales en evolución tras la reestructuración. Se está estableciendo una estructura interna de gobernanza para adaptar y aplicar la estrategia. Aunque se reconoce que el cambio de cultura lleva tiempo, también hay avances importantes en la labor de la OMS que ya están dando frutos y en los que pueden basarse las medidas a largo plazo. Un ejemplo claro es el trabajo sobre la prevención y respuesta frente a la explotación, el abuso y el acoso sexuales, que está influyendo en la cultura institucional a todos los niveles de la Organización. En el párrafo 57 i) del informe del Comité de Programa, Presupuesto y Administración en su 39.ª reunión presentado al Consejo Ejecutivo en enero de 2024 (EB154/4) el Comité propuso que la Secretaría debería «realizar un balance exhaustivo, a más tardar en enero de 2025, con miras a evaluar si las medidas y reformas clave contenidas en la estrategia trienal han arrojado los resultados previstos para los sistemas y la cultura de rendición de cuentas de la OMS, en consonancia con la recomendación anterior de la 38.ª reunión del Comité de Programa, Presupuesto y Administración». Este balance se completó en junio de 2025 e incluyó un ámbito importante de investigación sobre la cultura. Las conclusiones se integrarán en la estrategia de consolidación sobre la prevención y respuesta frente a la explotación, el abuso y el acoso sexuales (a partir de 2026) y la aplicación de medidas para el cambio de cultura más allá de la prevención y respuesta frente a la explotación, el abuso y el acoso sexuales.

Número identificativo	Informe de origen (signatura)	Recomendación	Estado	Observaciones de la Secretaría
IEO 2024_PB40_4	EBPBAC40/2	La Secretaría debería considerar el nombramiento de un promotor del cambio de cultura, a nivel del personal directivo superior, que pueda impulsar este proceso.	No se ha iniciado	Aunque el cambio de cultura sigue siendo una prioridad, el planteamiento de designar a un promotor del cambio de cultura a nivel del personal directivo superior no es la estrategia adecuada en el contexto de un amplio proceso de reestructuración. Es más apropiado contar con un conjunto transversal de promotores, en la forma de una estructura de gobernanza para impulsar el cambio de cultura institucional en los tres niveles de la Organización. Esto último forma parte del despliegue de la nueva estrategia de cambio de cultura institucional y del equipo de tareas interno que la llevará adelante.
IEO2024_PB40_5	EBPBAC40/2	La Organización debería considerar la posibilidad de establecer un mecanismo para reconocer públicamente y recompensar, en consonancia con las políticas existentes, a los gestores y al personal que hayan obtenido logros ejemplares en relación con el cambio de cultura.	Aplicada	La OMS cuenta con una política consolidada sobre gestión del desempeño y desarrollo para el reconocimiento de la excelencia (en la sección VI se aborda el reconocimiento del desempeño y en la sección VII, los premios al desempeño). Entre las categorías se incluyen el reconocimiento por el desempeño ejemplar de personas individuales o equipos en relación con la Carta de Valores de la OMS. La Secretaría se comprometió a añadir una subcategoría relacionada con los esfuerzos por promover el cambio de cultura. La nueva estrategia de cambio de cultura institucional y su equipo de tareas interno se centran en medidas que aborden directamente la consecución del cambio. Estos esfuerzos requerirán la colaboración de todo el personal, junto con el compromiso de la administración. En los últimos años, el Director General ha proporcionado liderazgo, que se ha trasladado de arriba a abajo a todos los niveles del personal directivo superior. En el balance independiente recientemente finalizado sobre los esfuerzos de prevención y respuesta a las conductas sexuales indebidas (2022–2024) se revisaron las medidas existentes para promover el cambio de cultura y se recomendaron nuevas medidas.
IEO2024_PB40_6	EBPBAC40/2	La Secretaría debería realizar en breve una nueva encuesta bienal del personal que incluya preguntas pertinentes sobre la prevención de la explotación, el abuso y el acoso sexuales (PRSEAH) y del hostigamiento. También deberían realizarse una serie de encuestas breves de tanteo que proporcionen indicadores periódicos sobre la evolución del cambio de cultura. Los resultados de estas encuestas deberían contribuir a la estrategia del cambio de cultura.	En curso	Dado el proceso actual de reajuste y la salida de muchos funcionarios de la Organización, en 2025 no hay previstas nuevas encuestas. Las encuestas se revisarán en 2026 y un grupo de trabajo, integrado por miembros del Departamento de Recursos Humanos y Gestión del Talento y del Equipo de Transformación, está analizando las medidas que podrían tomarse en 2026 como parte de la concepción de una nueva estrategia para el personal, tras la reestructuración.

Número identificativo	Informe de origen (signatura)	Recomendación	Estado	Observaciones de la Secretaría
IEO2024_PB40_7	EBPBAC40/2	El Comité recomienda que la función de ética sea totalmente independiente, una oficina autónoma que dependa directamente del Director General.	Aplicada	El personal directivo superior examinó con la debida atención esta recomendación y decidió que, dado el actual contexto de considerable reducción financiera y el proceso de reajuste, mantendría por el momento la función independiente de ética dentro del Departamento de Ética, Gestión de Riesgos y Diligencia Debida y Agentes No Estatales reestructurado. Además, informó de que su capacidad de personal se ha reforzado de uno a tres puestos (un puesto P4 y dos P3). La Organización tiene el compromiso de salvaguardar todas las funciones de rendición de cuentas y su independencia, en particular la función de ética. Por tanto, la recomendación se ha archivado.
IEO2024_PB40_10	EBPBAC40/2	El Comité solicita que la Secretaría, por conducto del Comité Mundial de Gestión de Riesgos, prepare un plan de proyecto detallado y exhaustivo para alcanzar plenamente el nivel de madurez «establecido», en su progreso hacia el nivel «avanzado», teniendo en cuenta la hoja de ruta existente para la estrategia de gestión de riesgos. En el plan deberían indicarse las etapas, los recursos necesarios y los plazos. El Comité también pide a la Secretaría que prepare una hoja de ruta de alto nivel en la que se establezca la trayectoria hacia el nivel «avanzado» de madurez.	Aplicada	IOS finalizó su auditoría de la evaluación de la madurez de la gestión de los riesgos institucionales de la OMS. Señaló que la gestión de los riesgos institucionales de la OMS en líneas generales se encuentra en el nivel «establecido» del modelo de madurez de referencia de las Naciones Unidas para la gestión de riesgos. La OMS ha ultimado su política de gestión de riesgos institucionales, la gestión de riesgos (incluida la declaración sobre el riesgo asumible), así como un sistema mejorado para examinar y dar a conocer los principales riesgos anuales. El registro de riesgos y las listas de control interno están integrados en la parte de gestión de planificación estratégica del BMS. En la auditoría se señalaron varias recomendaciones para que la OMS continúe reforzando su labor con el fin de mejorar la cultura de riesgo, en particular sobre la aplicación del sistema de gestión de riesgos; la vinculación de los procesos de gestión de riesgos, controles y conformidad; la aplicación del modelo de tres líneas de aseguramiento; y la operacionalización del riesgo asumible.
IEO2024_PB40_11	EBPBAC40/2	Para hacer posible este desarrollo del nivel de madurez en materia de riesgos, la Secretaría debería considerar la posibilidad de establecer una doble línea jerárquica (esto es, una línea de supervisión directa dentro de cada región y una función de coordinación funcional general para la Oficina de Conformidad, Gestión de Riesgos y Ética) para los responsables de riesgos en las regiones.	Aplicada	La recomendación IEO2025_PB41_5 incluye todos los aspectos de esta recomendación. Dado que es una duplicación, esta recomendación se archiva con el fin de que todos los progresos y medidas conexos se recojan en el marco de la recomendación antedicha.

Número identificativo	Informe de origen (signatura)	Recomendación	Estado	Observaciones de la Secretaría
IEO2024_PB40_13	EBPBAC40/2	El Comité recomienda que la entrada en funcionamiento de los componentes del BMS se base en la disponibilidad para el despliegue de un conjunto mínimo de funcionalidades acordado previamente.	Aplicada	Como parte de la estrategia aprobada de mitigación de riesgos del BMS, la aplicación de la ola 4 se dividió en tres fases independientes: 4.1 (componentes básicos de SPM.CEM 2.0, viajes, reuniones y eventos), mientras que el suministro se pospuso a la ola 4.2, a finales del segundo trimestre de 2026, y la gestión del capital humano como parte de la ola 4.3, a finales de 2026. Los pormenores del alcance de la funcionalidad de la ola 4.3 aún están por confirmar.
IEO2025_PB41_1	EBPBAC41/2	El Comité recomienda que la Oficina de Evaluación, en consulta con la administración, defina un calendario y una responsabilidad más claros para las respuestas de la administración, y que se establezca un mecanismo de seguimiento adecuado para la aplicación de las respuestas.	Aplicada	La Oficina de Evaluación: a) ha actualizado las orientaciones, la plantilla normalizada y el enfoque existentes de las respuestas de la administración; b) ha realizado consultas con la Red Mundial de Evaluación a fin de garantizar un uso y enfoque normalizado en la Sede, la oficinas regionales y las oficinas en los países para las respuestas de la administración; c) ha finalizado la inclusión de las recomendaciones y las medidas derivadas de la evaluación, así como su seguimiento en la plataforma consolidada; y d) incluirá las recomendaciones para las respuestas de la administración en el nuevo repositorio y tablero de evaluación disponibles en la página web de evaluación. La política de evaluación revisada (2025) aprobada por el Consejo Ejecutivo ⁸ incluye referencias claras a las respuestas de la administración y sus expectativas. Dado que las orientaciones de evaluación se han incluido en las orientaciones de planificación operacional generales, estas últimas incluyen referencias para que los responsables institucionales incluyan recursos que garanticen la aplicación de las medidas (existentes) derivadas de las respuestas de la administración. La fase relativa a las respuestas de la administración forma parte asimismo de una nueva capacitación en materia de evaluación que estará disponible en el portal iLearn de la OMS. Los pactos con los Subdirectores Generales ya contienen un indicador clave del desempeño para que lleven a cabo la respuesta de la administración (cuando corresponda). El seguimiento de los resultados de los productos del presupuesto por programas ya incluyen un indicador clave del desempeño para el seguimiento de las respuestas de la administración. Además, se hará lo posible para que el personal directivo superior examine los progresos en relación con las respuestas de la administración.

⁸ Documento EB157/4 Add.1.

Número identificativo	Informe de origen (signatura)	Recomendación	Estado	Observaciones de la Secretaría
IEO2025_PB41_2	EBPBAC41/2	El Comité recomienda que, en el futuro, el plan de evaluación se examine adecuadamente con todas las partes interesadas de la Organización.	Aplicada	Esta recomendación es similar a la recomendación IEO2022_PB36_19, que ya se ha aplicado. Por tanto, la Oficina de Evaluación ha introducido una serie de cambios en la forma en que formula su plan de trabajo bienal y los ha aplicado a la elaboración actual del plan de evaluación a nivel de toda la Organización 2026-2027, que se presentará al Comité de Programa, Presupuesto y Administración y al Consejo Ejecutivo en enero/febrero de 2026. Ello incluye consultas amplias con todas las oficinas regionales, los altos directivos de la Sede (Subdirectores Generales, Directores) y el CCEIS. La Oficina de Evaluación ha elaborado y está utilizando criterios de priorización para examinar las evaluaciones que procede incluir en el plan de trabajo 2026–2027, así como la consideración de los recursos disponibles previstos. La Oficina de Evaluación también está triangulando, utilizando datos de los registros de los riesgos de auditoría y de la gestión de riesgos, con el fin de garantizar que se identifiquen posibles evaluaciones esenciales que sean adecuadas para los métodos de evaluación.
IEO2025_PB41_3	EBPBAC41/2	El Comité recomienda que la financiación de las evaluaciones se ajuste al ciclo de planificación/presupuestación y que se efectúen las asignaciones adecuadas. Además, dado que la financiación de la Organización procede de diversas fuentes, los fondos para las evaluaciones también deberían proceder de múltiples fuentes, entre ellas las contribuciones voluntarias.	Aplicada	La Oficina de Evaluación ha integrado por primera vez orientaciones para la evaluación en la planificación operacional del presupuesto por programas, con el fin de garantizar que se examinen sistemáticamente la inclusión de evaluaciones independientes y la identificación de recursos para todos los centros presupuestarios de la Organización. La Oficina también ha examinado la inclusión de vías de autorización para propuestas/acuerdos de donantes que incluyan la evaluación a través del sistema de gestión de la participación de los contribuyentes ahora integrado en el nuevo sistema BMS. La política de evaluación revisada (2025) incluye una nueva norma de cobertura que establece que todos los programas/proyectos de gran envergadura (más de USD 10 millones para toda la duración del proyecto) incluyan una partida presupuestaria reservada para la evaluación independiente. Hay en curso esfuerzos adicionales para hacer más sistemático el enfoque de incluir un elemento de la partida presupuestaria de costos directos para la evaluación en las propuestas de los donantes (voluntarias) y ya se ha redactado texto para incluir una disposición en los acuerdos de donantes.

Número identificativo	Informe de origen (signatura)	Recomendación	Estado	Observaciones de la Secretaría
IEO2025_PB41_4	EBPBAC41/2	El Comité recomienda que la Secretaría presente el resultado de la prueba de todo el BMS en una futura reunión del CCEIS.	En curso	La prueba de todos los módulos del BMS que se pondrán en marcha en enero de 2026 (es decir, planificación estratégica y gestión, viajes y reuniones) está en proceso de finalización. Durante la próxima reunión del Comité (marzo de 2026), se propondrá que se archive esta recomendación, ya que los módulos mencionados estarán activos para entonces.
IEO2025_PB41_5	EBPBAC41/2	El Comité recomienda que la Secretaría lleve a cabo un examen de las funciones de conformidad y gestión del riesgo en los tres niveles de la Organización para garantizar que existe una estructura adecuada y eficiente.	En curso	El modelo actual de gobernanza de la OMS (con asignación de recursos y establecimiento de prioridades en las Regiones) presenta limitaciones para optimizar las funciones de gestión de riesgos y conformidad en los tres niveles de la Organización (que requiere un enfoque vertical de cariz más institucional). La revisión en curso por IOS de la madurez proporcionará información útil para orientar cualquier remodelación del panorama de riesgos y conformidad. Se ha iniciado la elaboración de una hoja de ruta específica para mejorar la planificación y la aplicación. Ello incluirá la consideración de establecer dobles líneas jerárquicas (es decir, una línea de supervisión directa en cada Región y en la Sede para los responsables de riesgos en las regiones), así como un acuerdo del personal directivo superior para elaborar soluciones que permitan la consolidación de recursos en los tres niveles de la Organización, en consonancia con la recomendación de aplicar la agenda de gestión de riesgos institucionales en toda la Organización. Aplicación prevista: primer trimestre de 2026.
IEO2025_PB42_1	EBPBAC42/2	La Secretaría debería examinar la viabilidad de establecer una reserva para hacer frente a las interrupciones que pudieran producirse en la recepción de contribuciones voluntarias con el fin de garantizar la continuidad de la ejecución de los programas.	Aplicada	La Secretaría ha examinado la viabilidad de establecer una reserva separada de contribuciones voluntarias. Dadas las enormes limitaciones en el entorno de financiación y el reto de evaluar los posibles efectos en las fuentes de financiación, la Secretaría ha concluido que dicho mecanismo no es viable en estos momentos y volverá a examinar la cuestión cuando mejore el entorno financiero. Por tanto, la recomendación se ha archivado.

Número identificativo	Informe de origen (signatura)	Recomendación	Estado	Observaciones de la Secretaría
IEO2025_PB42_2	EBPBAC42/2	Con sujeción a las orientaciones proporcionadas en la 42.ª reunión del Comité de Programa, Presupuesto y Administración, el Comité recomienda que la Secretaría elabore una propuesta para celebrar consultas con los Estados Miembros. En ella se establecería un protocolo para la selección, el nombramiento y la renovación de los futuros Comisarios de Cuentas de la OMS. El Comité también recomienda que el protocolo se presente a la 79.ª Asamblea Mundial de la Salud para su adopción.	Aplicada	El Departamento de Finanzas encargó un examen de las prácticas de los organismos de las Naciones Unidas para la selección, el nombramiento y la renovación de los Comisarios de Cuentas, que se distribuyó al CCEIS y fue aprobado por este en el tercer trimestre de 2025, y ya se han realizado consultas oficiosas sobre el particular con los Estados Miembros. El documento se presentará oficialmente a los Estados Miembros ante la 43.ª reunión del Comité de Programa, Presupuesto y Administración y la 158.ª reunión del Consejo Ejecutivo en enero y febrero de 2026, respectivamente.
IEO2025_PB42_3	EBPBAC42/2	El Comité recomienda que la Secretaría finalice y promulgue la política de evaluación revisada (2025), teniendo en cuenta la retroinformación facilitada, entre otros, por el CCEIS.	Aplicada	En su 157.ª reunión, celebrada en mayo de 2025, el Consejo Ejecutivo aprobó la política de evaluación revisada (2025). En su reunión de marzo de 2025, el CCEIS había examinado el proyecto de política de evaluación revisada (2025) y asesorado al respecto. Desde entonces, la Oficina de Evaluación ha publicado la política de evaluación revisada (2025) y un informe conexo en la página web de la OMS sobre evaluación.
IEO2025_PB42_4	EBPBAC42/2	El Comité recomienda que se siga mejorando la presentación de informes sobre los riesgos principales, velando por que se dé prioridad a las esferas en las que la OMS no contempla riesgos asumibles o en las que el riesgo residual supera los niveles de riesgo objetivo, de modo que sea posible centrarse en la gestión.	Aplicada	El Comité Mundial de Gestión de Riesgos había elaborado y emprendido un proceso sólido para priorizar los riesgos principales, lo cual ahora se recoge en la versión publicada en línea.