

Informe del Comité de Programa, Presupuesto y Administración del Consejo Ejecutivo

1. La 42.ª reunión del Comité de Programa, Presupuesto y Administración se celebró en Ginebra del 14 al 16 de mayo de 2025 y estuvo presidida por la Dra. Cathrine Lofthus (Noruega).¹ La Presidenta recordó que los miembros del Comité habían mantenido recientemente una reunión oficiosa para debatir cuestiones clave relacionadas con el orden del día y agradeció a los miembros su participación y sus constructivos debates.
2. El Director General señaló la especial importancia de las reuniones de los órganos deliberantes del año en curso, tras destacar la propuesta de Acuerdo de la OMS sobre Pandemias² y el proyecto de presupuesto por programas 2026-2027,³ en particular el próximo aumento de las contribuciones señaladas. Describió las medidas de ahorro de costos, esbozó los pasos que se estaban dando para compensar la reducción de la financiación de la Organización y reconoció el difícil panorama de la movilización de fondos. Acogió con beneplácito los compromisos ya contraídos por los Estados Miembros a través de la ronda de inversiones en la OMS. Se estaban manteniendo conversaciones con otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas para mejorar la cooperación y determinar sinergias. Asimismo, el Director General hizo un esbozo de lo siguiente: el proceso de reajuste y redefinición de prioridades de la Organización; el nuevo equipo, más pequeño, de gestión ejecutiva; y los planes para seguir reduciendo la plantilla de manera escalonada en consonancia con la disminución del presupuesto de la Organización. Preveía que los gastos salariales se reducirían en un 25 %. Reafirmó el compromiso de la Organización de fortalecer las oficinas en los países, pero señaló que la reducción de la escala de trabajo significaba que habría que tomar decisiones difíciles, especialmente en la Sede, seguida de las oficinas regionales y, en menor medida, de las oficinas en los países. Se estaban estableciendo mecanismos de apoyo para los funcionarios que se verían afectados y trasladó su agradecimiento a estos últimos. Reafirmó el compromiso de la Organización de seguir centrándose en las funciones básicas a lo largo de las reformas.

¹ La lista de participantes figura en el documento EBPBAC42/DIV./1.

² Véase el documento A78/10 (apéndice).

³ Documentos A78/6 y A78/6 Corr.1.

3. El Director General reconoció la necesidad de rendición de cuentas y la mejora de la gobernanza y el funcionamiento demostrada por el Comité en su anterior reunión de enero de 2025 y esperaba con interés que este continuase ejerciendo su liderazgo y proporcionando orientaciones.

4. El Comité adoptó su orden del día⁴ con la supresión del punto 3.8 (Contribuciones de nuevos Miembros y Miembros Asociados), el punto 4.5 (Modificaciones del Estatuto del Personal y del Reglamento de Personal) y el primer subpunto del punto 4.6 (Propuestas de acogida de alianzas formales por la OMS), así como del punto 3.9 (Modificaciones del Reglamento Financiero y de las Normas de Gestión Financiera), aunque se propondría la suspensión parcial del párrafo 8.2 del artículo VIII del Reglamento Financiero, que se trataría en el marco de los puntos 3.1 (Informe sobre los resultados de 2024 [Presupuesto por programas 2024-2025: evaluación del desempeño] e informe financiero y estados financieros comprobados correspondientes al año terminado el 31 de diciembre de 2024) y 3.2 (Financiación y ejecución del presupuesto por programas 2024-2025). También acordó su programa y métodos de trabajo.

Punto 2 del orden del día. Asuntos para información o para intervención del Comité

2.1 Comité Consultivo de Expertos Independientes en materia de Supervisión: informe anual (documento EBPBAC42/2)

5. El Presidente del Comité Consultivo de Expertos Independientes en materia de Supervisión presentó el informe de dicho Comité y señaló a la atención de los Estados Miembros que el documento abarcaba la 46.^a reunión del Comité Consultivo y presentaba información que complementaba el informe anual completo.

6. A ese respecto, el Presidente del Comité Consultivo propuso que, en el futuro, se presentara un solo informe anual consolidado como contribución de ese Comité a la mejora de la eficiencia de la Organización.

7. El Comité de Programa, Presupuesto y Administración expresó su reconocimiento por el informe y las recomendaciones que contenía. Acogió con satisfacción el oportuno examen de la situación financiera actual realizado por el Comité Consultivo y destacó la importancia de una financiación sostenible. A ese respecto, el Comité se congratuló al saber que el Comité Consultivo consideraba adecuadas las medidas adoptadas por la Secretaría para hacer frente a la situación financiera mediante la contención del gasto, sin dejar de dar prioridad a las funciones básicas. El Comité apoyó la recomendación del Comité Consultivo de estudiar la viabilidad de establecer una reserva para hacer frente a cualesquiera interrupciones que pudieran producirse en la recepción de contribuciones voluntarias.

8. El Comité destacó la importancia de aplicar la estrategia para la prevención y respuesta frente a la explotación, el abuso y el acoso sexuales, en particular en situaciones de vulnerabilidad, e instó a la Secretaría a que siguiera actuando en ese ámbito, en particular a nivel nacional y regional, y a que garantizara una financiación adecuada para esa función. También elogió los esfuerzos realizados para mejorar la gestión de riesgos y la función de evaluación, y subrayó que

⁴ Documento EBPBAC42/1 Rev.1.

las funciones de rendición de cuentas debían ser prioritarias y contar con una financiación adecuada.

9. En cuanto a la aplicación del nuevo Sistema de Gestión Institucional (BMS), el Comité tomó nota de la opinión del Comité Consultivo de que los plazos actuales eran ambiciosos. En respuesta, la Secretaría indicó que se había revisado el alcance del programa a fin de mitigar los riesgos relacionados con su calendario de aplicación.

10. Por último, el Comité apoyó la recomendación de formalizar la función del Comité Consultivo en el proceso de selección del Comisario de Cuentas y solicitó que el Comité Consultivo siguiera trabajando para encontrar formas de mejorar ese proceso.

El Comité tomó nota del informe del Comité Consultivo de Expertos Independientes en materia de Supervisión. Además, a modo de orientación para que la Secretaría cumpliera los mandatos vigentes, propuso que esta tuviera a bien:

- a) seguir aplicando las recomendaciones emitidas por el Comité Consultivo; y
- b) colaborar con el Comité Consultivo para proponer posibles modificaciones al proceso de selección del Comisario de Cuentas en consulta con los Estados Miembros, con miras a remitir posteriormente las conclusiones de ese proceso de consultas a la 79.ª Asamblea Mundial de la Salud para su consideración.

2.2 Intervención de la OMS respecto de los planes de acción para todo el sistema de las Naciones Unidas

- **Avances hacia el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres**
(documento EBPBAC42/3)

2.3 Conformidad, gestión de riesgos y ética: informe anual (documento EBPBAC42/4)

2.4 Informes de la Dependencia Común de Inspección (documento EBPBAC42/5)

11. La Secretaría presentó los informes sobre la intervención de la OMS respecto de los planes de acción para todo el sistema de las Naciones Unidas y el informe anual sobre conformidad, gestión de riesgos y ética. La Presidenta de la Dependencia Común de Inspección (DCI) formuló observaciones preliminares y la Secretaría introdujo los informes de la DCI. Reconociendo las actuales limitaciones de financiación, la Presidenta de la DCI señaló que la necesidad de contar con mecanismos sólidos, independientes y eficaces de rendición de cuentas y supervisión era aún más necesaria que antes para garantizar que los recursos se utilizasen de manera eficaz y eficiente y para mantener la confianza en la Organización.

12. El Comité elogió a la Secretaría por su amplia aplicación estructural del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-SWAP) y por los considerables avances logrados desde 2018. Recomendó que el Plan de Acción se integrara en todas las esferas de la labor de la Organización y que las nuevas medidas para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres se centraran en el fomento de la capacidad mediante formación obligatoria en todos los niveles de la Organización. El Comité observó que los indicadores del desempeño sobre la asignación de recursos financieros, la representación equitativa de la mujer y el desarrollo de la capacidad no

estaban a la altura de los resultados obtenidos en relación con los demás indicadores e instó a la Secretaría a que hiciera esfuerzos de mejora en esas esferas. El Comité acogió con satisfacción el compromiso de la Organización de seguir avanzando y sus preparativos para cumplir las normas más estrictas correspondientes al Plan de Acción revisado, ONU-SWAP 3.0. La OMS debería intensificar sus esfuerzos en materia de fomento de la capacidad y de recursos humanos para generar un entorno propicio con miras a aumentar el liderazgo de las mujeres.

13. El Comité encomió a la Secretaría por su actuación en la esfera de conformidad, gestión de riesgos y ética y la alentó a que fortaleciera su labor en ese ámbito y salvaguardara la independencia de las estructuras existentes. La capacitación debía mejorarse a todos los niveles y debía incluir módulos especialmente adaptados para ayudar al personal a evaluar y gestionar los riesgos. El Comité valoró positivamente la labor realizada en el Comité Mundial de Gestión de Riesgos sobre los riesgos principales y acogió con satisfacción el nuevo conjunto de riesgos principales publicado en el sitio web de la Oficina de Conformidad, Gestión de Riesgos y Ética. Debería integrarse en los tres niveles de la Organización una cultura de gestión de riesgos. El Comité mostró su apoyo al establecimiento de un sistema centralizado y seguro de gestión de casos. Alentó a que se estrechase la colaboración entre la Oficina de Conformidad, Gestión de Riesgos y Ética, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna y el Departamento de Recursos Humanos y Gestión del Talento.

14. El Comité tomó nota de la tasa de aplicación del 90 % de las recomendaciones de la DCI emitidas entre 2017 y 2023, y la valoró positivamente. Tomó nota de la pertinencia de los informes y recomendaciones de la DCI en relación con las modalidades de trabajo flexible y la utilización de modalidades contractuales con personal sin condición de funcionario en el contexto de las actuales restricciones financieras y el ejercicio de establecimiento de prioridades. El Comité acogió con satisfacción la colaboración de la Secretaría con la DCI para intercambiar experiencias en relación con el seguimiento de recomendaciones y su pronta actuación para informar a la DCI de los avances realizados en la aplicación de estas recomendaciones mediante su sistema de seguimiento en línea.

15. La Secretaría respondió expresando su compromiso de subsanar las carencias que se habían puesto de manifiesto y que ya se contemplaban en el proyecto de presupuesto por programas 2026-2027. Se estaba preparando un curso de participación obligatoria sobre igualdad de género que comenzaría a impartirse a finales de 2025. Se había establecido un marcador de igualdad de género y se habían puesto de relieve las principales esferas en las que podía avanzarse para lograr la paridad de género en los puestos de categoría superior de la Organización. En los informes de 2026 podían establecerse calificaciones en función de dicho marcador.

El Comité tomó nota de los informes recogidos en los documentos EBPBAC42/3, EBPBAC42/4 y EBPBAC42/5. Además, a modo de orientación para que la Secretaría cumpliera los mandatos vigentes, propuso que esta tuviera a bien:

- a) trabajar para cumplir los requisitos que se establecen en los indicadores que reflejan esferas en las que es necesario avanzar en el marco del ONU-SWAP, entre otras cosas:**
 - i) redoblando los esfuerzos para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, especialmente en lo que respecta a los recursos humanos y financieros y el refuerzo del seguimiento y la presentación de informes;**

- ii) aplicando las medidas correctivas necesarias para garantizar la paridad de género en toda la Organización y la participación significativa de las mujeres en todos los niveles de la OMS;
 - iii) fortaleciendo el fomento de la capacidad, en particular mediante formación obligatoria;
- b) seguir prestando especial atención a las recomendaciones contenidas en los informes de la Dependencia Común de Inspección, aplicándolas plenamente, según procediera;
- c) como parte de la buena gobernanza, reforzar la atención prestada a la conformidad, gestión de riesgos y ética, especialmente con la nueva estructura de la OMS, y fomentar la colaboración con la Oficina de Servicios de Supervisión Interna y el Departamento de Recursos Humanos y Gestión del Talento, y velar por la independencia de las funciones de rendición de cuentas;
- d) seguir trabajando en el marco de gestión de riesgos de la OMS e integrarlo en los sistemas de planificación y gestión operacionales;
- e) mejorar la formación y el fomento de la capacidad en materia de gestión de riesgos en todos los niveles de la Organización con instrumentos prácticos para el personal;
- f) seguir estudiando y examinando los riesgos de nueva aparición para proteger a la OMS y a las comunidades a las que sirve en el panorama actual de riesgos;
- g) evaluar las plataformas actuales para la gestión de casos de índole ética a fin de garantizar la confidencialidad;
- h) mantener la colaboración con agentes no estatales de conformidad con el Marco para la Colaboración con Agentes No Estatales.

Punto 4 del orden del día. Asuntos para examen por el Consejo Ejecutivo y recomendaciones al Consejo Ejecutivo

4.1. Reforma de la gobernanza

- Cuestiones derivadas del Grupo de Tareas Versátil de los Estados Miembros sobre el Fortalecimiento de la Gobernanza Presupuestaria, Programática y Financiera de la OMS: resultados del cuestionario sobre la preparación de proyectos de resolución y decisión (decisión EB153(2) (2023)) (documento EB157/6)
- Propuestas para mejorar la eficacia de los órganos deliberantes (documento EB157/7)

16. El Comité acogió con satisfacción el compromiso de la Secretaría con la reforma de la gobernanza y expresó su amplio apoyo a la labor emprendida a tal fin, incluida la realización de encuestas mediante cuestionarios sobre la preparación de proyectos de resolución y decisión por los Estados Miembros. Asimismo, subrayó la pertinencia y la importancia de las propuestas para mejorar la eficacia de los órganos deliberantes, entre ellas las relativas a la preparación de proyectos de resolución y decisión, la gestión del orden del día y los mandatos, la gestión de las consecuencias programáticas y financieras y la modernización del proceso de presentación de informes mediante soluciones digitales.

17. El Comité mostró su apoyo a que los órganos deliberantes tuvieran una función más activa en la gestión de las propuestas de resolución y decisión, cuyo objeto y relevancia estratégica deberían examinarse detenidamente, especialmente a la luz de los recursos disponibles. Además, sugirió que se elaboraran y propusieran criterios para la preparación de propuestas de resoluciones y decisiones y que se examinara la práctica de determinar las repercusiones financieras de las resoluciones y decisiones. La nueva base de datos de resoluciones y decisiones en la que se pueden realizar búsquedas es un instrumento prometedor y su uso por los Estados Miembros y la Secretaría debe alentarse.

18. El Comité reiteró la importancia de la participación activa de todos los Estados Miembros para hacer avanzar la reforma de la gobernanza, y reconoció que los Estados Miembros debían mostrar disciplina a la hora de encargar a la Secretaría nuevos trabajos. También pidió que se mantuviera informados a los Estados Miembros sobre la reforma de la gobernanza en el sistema de las Naciones Unidas.

19. Señaló que se presentaría un informe al Consejo Ejecutivo en su 158ª reunión en el que se darían orientaciones sobre las medidas necesarias para que los Estados Miembros avanzaran en la preparación de proyectos de resolución y decisión para su examen por el Consejo Ejecutivo y su recomendación a la Asamblea de la Salud, de conformidad con la decisión EB153(2) (2023).

20. Con respecto a la contribución de los servicios lingüísticos al costo de las reuniones de los órganos deliberantes, la Secretaría afirmó su compromiso con el multilingüismo y señaló que estaba modernizando los servicios lingüísticos, entre otras cosas mediante un mayor uso de la tecnología moderna. El Comité agradeció el apoyo recibido y las peticiones que se le habían formulado para llevar adelante el mandato de adoptar medidas con el fin de mejorar la gobernanza.

El Comité recomendó al Consejo Ejecutivo que tomara nota de los informes contenidos en los documentos EB157/6 y EB157/7. Además, a modo de orientación para que la Secretaría cumpliera los mandatos vigentes, propuso que esta, en consonancia con las iniciativas emprendidas de conformidad con la decisión EB156(1) (2025), tuviera a bien:

- a) actualizar los plazos para la notificación y presentación de resoluciones y/o decisiones para el próximo ciclo de presentación de resoluciones y decisiones antes de la 158.ª reunión del Consejo Ejecutivo, que se celebrará en enero de 2026, y seguir utilizando la lista de verificación y la plantilla facilitadas a los Estados Miembros para la preparación de proyectos de resolución y decisión destinados a la Asamblea de la Salud en el mismo ciclo;**
- b) llevar a cabo un examen preliminar de los mandatos para la inclusión de puntos en futuros órdenes del día de los órganos deliberantes, con miras a elaborar una propuesta sobre la forma en que podrían consolidarse, espaciarse o suprimirse;**
- c) en consulta con los Estados Miembros y como parte de la reforma de la gobernanza dirigida por estos, elaborar criterios y un proceso para que los Estados Miembros examinen las propuestas de nuevas resoluciones y decisiones;**
- d) en consulta también con los Estados Miembros y como parte de la reforma de la gobernanza dirigida por estos, examinar la práctica de calcular el costo de las resoluciones y decisiones antes de someterlas a la consideración de los órganos deliberantes.**

4.2. Informe de evaluación anual (documentos EB157/4 y EB157/4 Add.1)

21. La Secretaría presentó el informe anual de evaluación y la política de evaluación revisada (2025).
22. El Comité elogió la labor de la función de evaluación y destacó su importancia para la labor de la Organización en el fortalecimiento de la eficiencia, la transparencia y el plan de aprendizaje de la OMS. Asimismo, destacó la necesidad de garantizar la independencia de esta función y la alentó a colaborar estrechamente con las demás funciones de rendición de cuentas. El Comité acogió con satisfacción el fortalecimiento de los equipos de evaluación en las oficinas regionales para que su labor tuviera mayor impacto en los países e instó a la Secretaría a seguir adelante con este proceso. Además, reconoció el papel que desempeña la evaluación en la planificación estratégica de la Organización y en la adopción de decisiones con conocimiento de causa, y señaló el potencial de la evaluación para captar el interés de los donantes.
23. El Comité valoró la función de evaluación e hizo notar que en 2024 se habían completado 19 evaluaciones. Además, subrayó la necesidad de que la Oficina de Evaluación siguiera cooperando con el Comité Consultivo de Expertos Independientes en materia de Supervisión y aplaudió la incorporación de las recomendaciones del Comité en la política de evaluación revisada (2025). El Comité expresó su apoyo a esta política y pidió a la Secretaría que, sin dejar de aplicar un enfoque basado en el establecimiento de prioridades, velara por que la función de evaluación contara con recursos humanos y financieros suficientes.

El Comité recomendó al Consejo Ejecutivo que tomara nota de los informes que figuran en los documentos EB157/4 y EB157/4 Add.1 y que adoptara el proyecto de decisión contenido en el documento EB157/4. Además, a modo de orientación para que la Secretaría cumpliera los mandatos vigentes, propuso que esta tuviera a bien:

- a) **seguir garantizando la independencia de la función de evaluación y la coordinación con otras funciones de rendición de cuentas;**
- b) **reforzar la capacidad de evaluación en toda la Secretaría, en particular en las oficinas regionales, y garantizar una dotación adecuada de recursos humanos y financieros en la Sede de la OMS y en las oficinas regionales, entre otras cosas mediante la utilización de partidas presupuestarias para actividades de evaluación al negociar contribuciones voluntarias para programas específicos;**
- c) **preparar el plan de trabajo de evaluación bienal a nivel de toda la Organización, entre otras cosas ampliando la cobertura de las evaluaciones para incluir también las evaluaciones descentralizadas y las evaluaciones de los programas en los países;**
- d) **incluir una evaluación del proceso de reajuste en el plan de trabajo de evaluación a nivel de toda la Organización;**
- e) **integrar las conclusiones de las evaluaciones en su planificación estratégica.**

4.3 Intervención del representante de las asociaciones del personal de la OMS (documento EB157/INF./1)

24. En nombre de las asociaciones del personal de la OMS, el CIIC, la OPS y el ONUSIDA se hizo una intervención en la que se destacaron las principales cuestiones que preocupan al personal, a saber: la situación financiera actual de la Organización, en particular en relación con el ejercicio de reajuste estratégico; el fortalecimiento del proceso de justicia interna; la aplicación de la

política de movilidad; y la importancia de mantener una remuneración equitativa que refleje el costo de la vida y las condiciones económicas en todos los lugares de destino.

25. El representante de las asociaciones del personal subrayó la importancia de vincular el reajuste estratégico al ejercicio de determinación de prioridades, así como la de mantener una comunicación periódica con el personal. Asimismo, reconoció el compromiso del Director General y de la dirección superior con dichas asociaciones para atender las preocupaciones del personal y celebró las medidas de apoyo al personal puestas en marcha para facilitar el proceso de reajuste. A este respecto, agradeció que los Estados Miembros, en virtud de la decisión WHA75(8) (2022), se hubieran comprometido a aumentar las contribuciones señaladas y los alentó a seguir protegiendo y fortaleciendo la Organización mediante una financiación flexible, previsible y sostenible.

26. El Comité dio las gracias al representante de las asociaciones del personal por su declaración y expresó su reconocimiento por la dedicación, la resiliencia y el trabajo de todos los miembros del personal en favor de la misión de la Organización. Además, manifestó su solidaridad con ellos ante las difíciles circunstancias actuales e hizo hincapié en la importancia del bienestar del personal para la eficacia de la Organización. Recalcó además la necesidad de adoptar un enfoque transparente, equitativo y humano en el proceso de reajuste teniendo en cuenta, en la mayor medida posible, el equilibrio geográfico y la paridad de género. En ese contexto, el Comité instó a la Secretaría a adoptar medidas para preservar la capacidad técnica de la Organización y abordar los problemas existentes, incluidos los relacionados con el sistema de justicia interna, que podrían verse agravados por la situación actual.

27. En respuesta a las observaciones y preguntas formuladas, la Secretaría reafirmó su compromiso de seguir colaborando con las asociaciones del personal en el proceso de reajuste, y señaló que su participación sería fundamental en los cuatro comités cuya labor contribuirá a dicho ejercicio. Asimismo, confirmó que se seguirían utilizando diversos canales de comunicación con el personal y que este sería tratado con dignidad y respeto durante todo el proceso.

28. Reconociendo que los miembros del personal siguen siendo el activo más importante de la OMS, el Director General explicó la importancia del enfoque estratégico adoptado por la Organización para hacer frente a la situación actual y confirmó que la ejecución del ejercicio de reajuste se llevaría a cabo con equidad, humanidad y transparencia y con el máximo respeto por el personal. La dirección superior mantendrá su política de puertas abiertas durante todo el proceso, tanto para las asociaciones del personal como para cada miembro del personal. Además, el Director General subrayó la gravedad de la situación actual e instó a los Estados Miembros a apoyar la labor de reajuste mediante la aprobación del aumento de las contribuciones señaladas y la suspensión parcial del párrafo 8.2 del artículo VIII del Reglamento Financiero, con carácter temporal, en la 78.^a Asamblea Mundial de la Salud.

4.4 Modificaciones del Reglamento Financiero y las Normas de Gestión Financiera (documento EB157/12)

El Comité recomendó al Consejo Ejecutivo que tomara nota del informe y que adoptara el proyecto de decisión que contiene.

4.6 Alianzas acogidas

- **Informe sobre las alianzas acogidas** (documento EB157/9)
- **Examen de las alianzas acogidas** (documento EB157/10)

El Comité recomendó al Consejo Ejecutivo que tomara nota de los informes contenidos en los documentos EB157/9 y EB157/10.

Punto 5 del orden del día. Adopción del informe y clausura de la reunión

29. El Comité adoptó su informe.
