

## **Comité del Programa y Presupuesto**

**Vigésimocuarta sesión**  
**Ginebra, 14 a 18 de septiembre de 2015**

### **INFORME SOBRE LA MARCHA DE LA INSTAURACIÓN DE UN SISTEMA GLOBAL E INTEGRADO DE PLANIFICACIÓN DE LOS RECURSOS INSTITUCIONALES (PRI)**

*preparado por la Secretaría*

#### **I. INTRODUCCIÓN**

1. En la cuadragésima octava serie de reuniones de las Asambleas de los Estados miembros de la OMPI, celebrada en septiembre de 2010, se aprobó la propuesta de la Secretaría de instaurar un sistema global e integrado de planificación de los recursos institucionales (PRI) (documentos WO/PBC/15/17 y A/48/14), con miras a: i) modernizar las funciones esenciales de la OMPI en materia de administración, gestión y prestación de servicios; ii) mejorar la eficiencia y productividad de los procesos de administración y gestión de la OMPI; y iii) mejorar la capacidad de brindar una mejor información a los Estados miembros, las partes interesadas y a la Administración.

2. El presente informe complementa anteriores informes presentados al Comité del Programa y Presupuesto (PBC), y en él se ofrece a los Estados miembros un panorama de los progresos realizados, los logros alcanzados y la utilización del presupuesto en relación con la cartera de proyectos realizados en el marco del sistema de PRI durante el período comprendido entre junio de 2014 y mayo de 2015. En el informe también se resume el plan actualizado de la cartera de proyectos y los correspondientes ajustes presupuestarios dentro del presupuesto global de los proyectos que fue aprobado por los Estados miembros.

#### **II. OBJETIVOS, ALCANCE Y ENFOQUE: ANTECEDENTES**

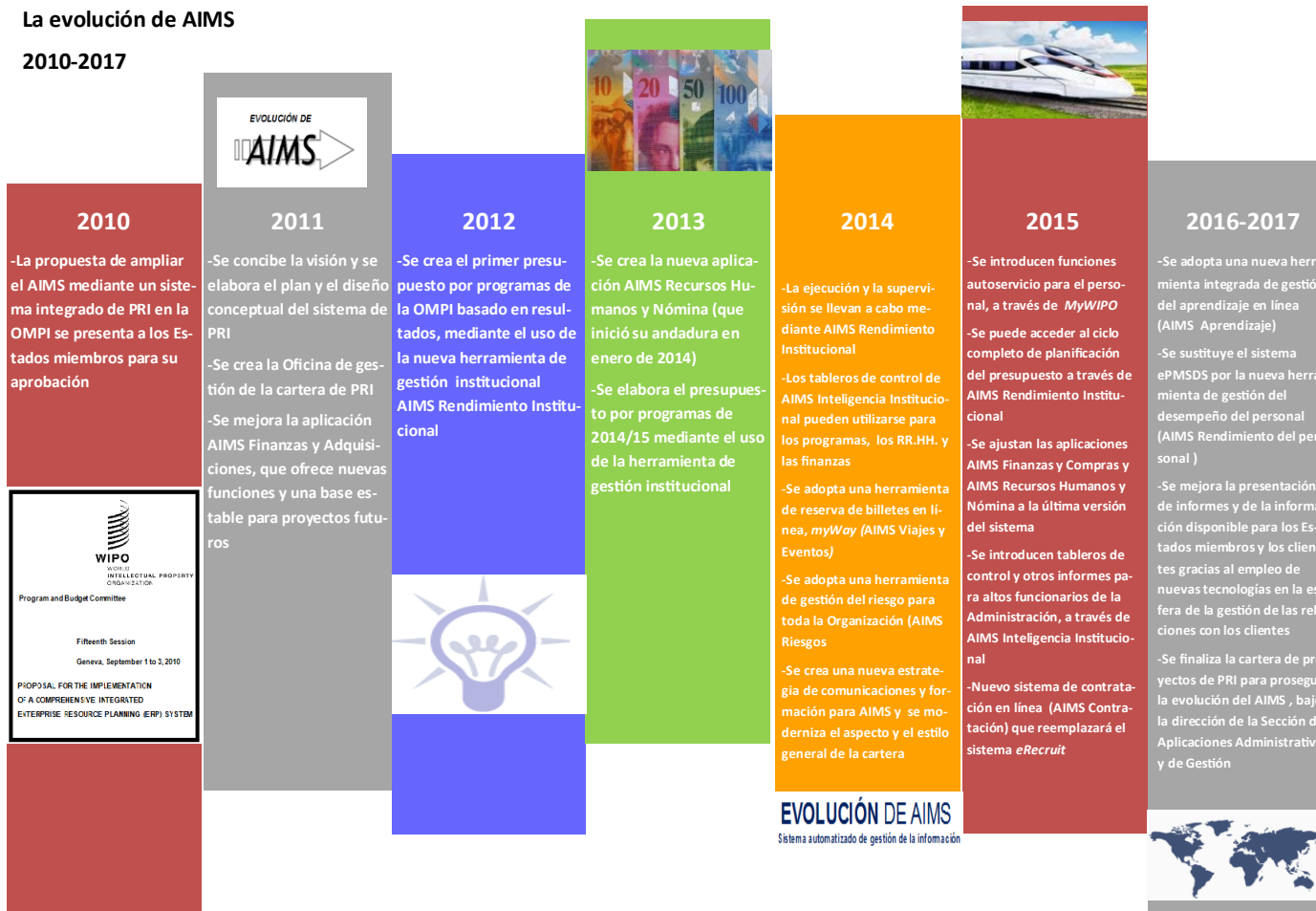
3. La instauración del sistema de PRI se está llevando a cabo a través de una cartera de proyectos interrelacionados que posibilitan el desarrollo paulatino del Sistema automatizado de gestión de la información (Evolución de AIMS).

4. La primera serie de proyectos ofrecerá a la OMPI un conjunto completo de herramientas destinado a fortalecer la gestión de los recursos humanos (RR.HH.), que abarca la gestión de los cargos, beneficios y prestaciones, nóminas, contratación, desempeño, formación y perfeccionamiento del personal.
5. La segunda serie de proyectos dotará a la OMPI de herramientas para la gestión del rendimiento institucional (EPM) y la inteligencia institucional (BI), que le permitirán reforzar y facilitar la puesta en marcha de la gestión por resultados, que consta de la planificación bienal, la planificación anual del trabajo, el seguimiento de la puesta en marcha, y la evaluación del rendimiento, así como la presentación de informes y los informes analíticos al respecto. En el marco de esa serie de proyectos, se consolidará también la gestión del riesgo institucional, como función determinante para la consecución de los objetivos estratégicos de la Organización y de los resultados previstos, que se llevará a cabo como parte integrante del ciclo de gestión por resultados de la Organización.
6. En el marco de la tercera serie de proyectos se reforzarán los sistemas actuales de finanzas, adquisiciones y viajes (FSCM) de *PeopleSoft* mediante la modificación y modernización de la configuración, lo que permitirá la introducción de nuevas funciones, nuevos módulos y mejoras en los procedimientos de la Organización.
7. En el marco de la cuarta serie de proyectos se sentarán las bases de un sistema mejorado de gestión de las relaciones con los clientes, apoyando proyectos específicos para la Organización, como las herramientas de listas de correo, las bases de datos de contactos, la gestión de acceso, los estudios analíticos de los datos sobre los clientes, y reemplazando algunos de los sistemas centrados en el cliente.
8. Para la ejecución de los proyectos, la OMPI ha adoptado un enfoque basado en etapas que facilitará la evolución progresiva, coherente y comedida de las funcionalidades del sistema de PRI. Dicho enfoque dependerá de la capacidad de las unidades organizativas afectadas para absorber e integrar los cambios.
9. La calidad, la precisión y la capacidad de ejecutar los proyectos dentro de los límites del presupuesto aprobado son factores determinantes para la ejecución de los proyectos del sistema de PRI. El calendario revisado que se propone más adelante se basa en esos criterios y en la capacidad de las unidades organizativas para absorber e incorporar los cambios que se están llevando a cabo.

### **III. LOGROS DE LA CARTERA DE PROYECTOS**

10. En general, la ejecución de la cartera de proyectos avanza satisfactoriamente hacia la consecución de los objetivos de modernizar y mejorar la calidad, eficacia y productividad de las funciones de gestión, administración y servicio a los usuarios, mejorando así la capacidad de la Organización para ofrecer mejor información a los Estados miembros, las partes interesadas y la Administración. En el siguiente diagrama se exponen los progresos realizados y los planes futuros:

**La evolución de AIMS  
 2010-2017**



11. En la Sección IX se ofrece información detallada sobre los progresos realizados en cada una de las series de proyectos de la cartera. A principios de 2015, gracias a la colaboración entre la Oficina de gestión del proyecto de PRI (EPMO), el Departamento de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y el Departamento de Gestión de los Recursos Humanos, se creó un catálogo de los cursos de formación en línea con el fin de ofrecer al personal de la OMPI la posibilidad de buscar, en un único lugar, toda la información sobre los cursos de disponibles, con acceso en tiempo real al material de formación en línea e información sobre la inscripción a otros cursos.

#### **IV. AUDITORÍA DE LOS RESULTADOS DE LA PRI**

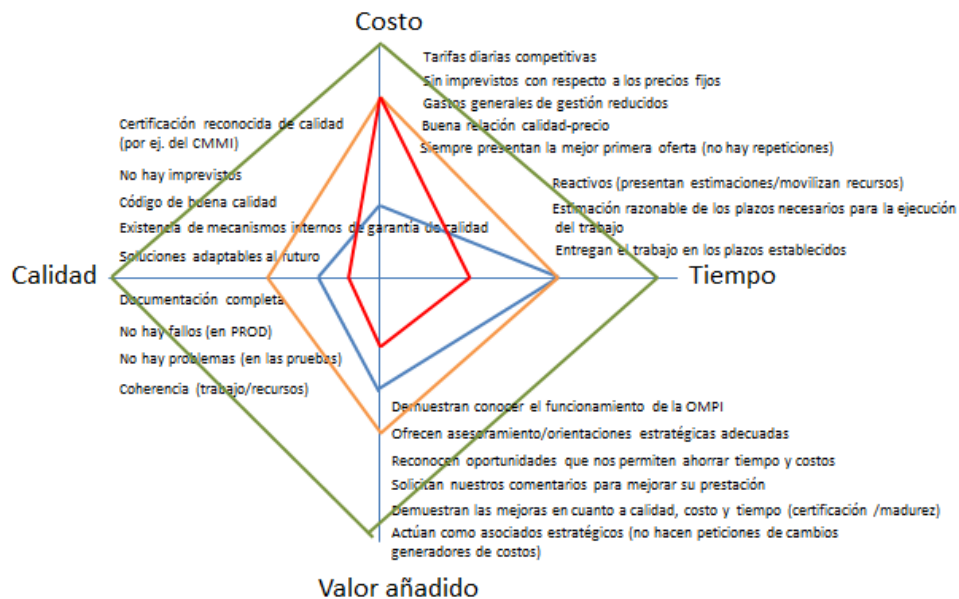
12. En el tercer trimestre de 2014, los auditores externos realizaron una auditoría de los resultados de la PRI.

13. El proyecto de informe de auditoría de los resultados comprendía nueve recomendaciones. Esas recomendaciones se examinarán en el marco del proceso de mejora continua de la cartera de proyectos de PRI, con miras a la adopción de las medidas oportunas. En el presente informe se han tenido en cuenta algunas de las recomendaciones, por ejemplo, se ha explicado la cuestión del calendario revisado, las repercusiones en el presupuesto de cada una de las series de proyectos y la inclusión de una sección sobre evaluación de los resultados para los asociados externos encargados de la ejecución.

#### **V. EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LOS ASOCIADOS EXTERNOS ENCARGADOS DE LA EJECUCIÓN**

14. Durante la ejecución de los proyectos, se supervisan constantemente los resultados obtenidos por los asociados externos de la PRI. En general, en los contratos con los socios externos se prevé una serie de productos concretos relacionados con etapas específicas respecto de las cuales se ha acordado un calendario de pagos. Para que se pueda efectuar el pago correspondiente a la etapa de que se trate, la OMPI debe aceptar los productos concretos. Ello permite ejercer el control necesario sobre la calidad y los costos. Sin embargo, eso puede incidir en el calendario de ejecución, ya que los productos concretos podrían tener que modificarse antes de que la OMPI pueda aceptarlos.

15. En el diagrama siguiente se representan los resultados de los asociados externos. El contorno exterior del diamante, de color verde, representa el perfil idóneo de los asociados externos. El rendimiento real observado hasta la fecha respecto de los tres asociados principales de la PRI se delinea en el interior de la figura, en rojo, naranja y azul. Cuanto mayor sea la figura del diamante, mayor será el número de criterios cumplidos por el socio.



16. En el diagrama anterior se puede apreciar que cada uno de los principales asociados de la PRI tiene sus fortalezas y debilidades. En el marco del proceso de mejora continua emprendido por la OMPI, la Organización ha adoptado las siguientes medidas destinadas a cerrar la brecha entre los resultados actuales obtenidos y los resultados idóneos:

- Asegurar que los asociados externos hayan obtenido la certificación correspondiente a un determinado nivel de calidad;
- Incluir los principales indicadores de rendimiento en los contratos concluidos y prever medidas regulares de medición y corrección;
- Incorporar objetivos concertados de mejora del rendimiento en los contratos de largo plazo;
- Asegurar que todas las tareas por realizar sean objeto de licitación, incluso los trabajos de menor importancia que podrían adjudicarse directamente en el marco de un acuerdo general vigente;
- Adoptar sólidos mecanismos independientes de control que permitan asegurar que se alcance un nivel de calidad aceptable antes de pasar a la etapa siguiente de un proyecto.

## VI. ESTRUCTURA DE GOBERNANZA

17. La estructura de gobernanza mejorada adoptada en 2014 como consecuencia del examen de verificación y validación independiente ha permitido que la cartera de proyectos de la PRI sea más reactiva, con una definición más clara de las funciones y responsabilidades y un procedimiento claro para la resolución de los problemas. La Intranet y la Wiki de la PRI se están utilizando como herramientas de intercambio de conocimientos que permiten mantener a las partes interesadas informadas de la evolución de los proyectos y de la cartera en general.

18. La EPMO ha seguido comunicando con el personal a todos los niveles. Entre las iniciativas realizadas en 2014 se contaron, principalmente, la sesión “*Learning @ WIPO*” (Aprender en la OMPI), celebrada en junio, y la sesión “*What’s New @ WIPO*”, celebrada en octubre, que fueron muy bien acogidas por el personal. También se publicaron y distribuyeron las ediciones del verano y del invierno de 2014 del Boletín de noticias de la PRI que mantuvieron informado al personal sobre los productos y servicios resultantes de los diferentes proyectos.

19. En el marco de la cartera también se emprendieron diversas iniciativas de comunicación en forma de videos cortos de información sobre autoservicio e inteligencia institucional. Se prevé realizar videos similares para otros proyectos más adelante en el año. Se están preparando nuevas actividades de comunicación y de formación para el proyecto sobre contratación así como para el proyecto de actualización de *PeopleSoft*, al ser proyectos que están dirigidos a una base más amplia de usuarios. Algunas de estas actividades incluirán sesiones informales, videos de formación, comunicaciones por correo electrónico y la próxima edición de Boletín informativo, en el verano de 2015.

20. Por último, próximamente se realizará una encuesta de usuarios del AIMS con el fin de conocer la opinión del personal sobre el funcionamiento del AIMS e introducir, cuando sea posible, las mejoras necesarias al sistema como parte de la ejecución de la cartera. Se ha previsto realizar la encuesta una vez por año, con miras a obtener periódicamente los comentarios de los usuarios y mejorar continuamente los sistemas operativos de la PRI.

## **VII. UTILIZACIÓN DEL PRESUPUESTO DE LOS PROYECTOS DE LA PRI**

21. El costo global estimado de la ejecución de la cartera de proyectos de PRI ronda los 25 millones de francos suizos para un período de cinco años. Ese costo estimado comprende el alojamiento de aplicaciones, la adquisición de programas informáticos, el personal empleado en los proyectos, los recursos asignados a la participación de usuarios, los honorarios de los asociados externos encargados de la ejecución, la formación y la comunicación, así como otros costos relativos a los proyectos. A medida que se implanten y comiencen a funcionar esos sistemas, los costos recurrentes de mantenimiento y funcionamiento del sistema se incluirán en los sucesivos presupuestos por programas. Gracias a la acertada combinación de recursos externos e internos de personal de proyecto, en particular, la utilización de recursos de bajo costo del extranjero y de contratos de precio fijo, se ha logrado crear las funciones previstas sin rebasar los límites del presupuesto de proyectos, gestionado de manera rigurosa.

22. En los cuadros que figuran a continuación se presenta un resumen de la utilización del presupuesto por sector funcional principal y elemento de costo, así como una estimación de la utilización del presupuesto hasta finales de 2015.

### Utilización del presupuesto de la cartera de proyectos de PRI (por sector funcional principal)

(en francos suizos, al 31 de mayo de 2015)

Sector funcional principal	Presupuesto original del proyecto	Presupuesto actualizado <sup>1</sup>	Gasto real hasta la fecha <sup>2</sup>	Utilización real <sup>3</sup>	Progreso	Estimación de la utilización del presupuesto hasta finales de 2015 <sup>4</sup>
Gestión de programas y del cambio	3.830.200	3.797.311	2.311.645	61%	53%	2.645.170
Gestión y desarrollo de los recursos humanos	8.945.755	6.886.734	4.475.183	65%	58%	5.363.931
Gestión del rendimiento institucional	6.017.982	6.715.538	5.383.290	80%	90%	6.226.353
Gestión de las relaciones con los clientes	1.955.690	1.943.477	108.925	6%	0%	524.945
Mejoras del sistema AIMS	4.591.840	4.420.121	2.407.021	54%	50%	3.443.957
Dotación acumulada para contingencias <sup>5</sup>	-	1.578.286	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>25.341.467</b>	<b>25.341.467</b>	<b>14.686.063</b>	<b>58%</b>	<b>59%</b>	<b>18.204.355</b>

<sup>1</sup> El presupuesto actualizado se basa en el gasto real al 31 de mayo de 2015 y en el presupuesto estimado para proyectos previstos en el futuro. Este último prevé una dotación para contingencias equivalente al 10%, con arreglo a los supuestos de planificación originales (documento WO/PBC/15/17)

<sup>2</sup> El gasto real representa los gastos reales al 31 de mayo de 2015.

<sup>3</sup> La utilización real refleja el gasto real al 31 de mayo de 2015, frente al presupuesto actualizado.

<sup>4</sup> La estimación de la utilización del presupuesto hasta finales de 2015 comprende el gasto real al 31 de mayo de 2015 y los gastos previstos hasta finales de 2015, sobre la base de los supuestos actuales en materia de gastos.

<sup>5</sup> La dotación acumulada para contingencias son fondos no utilizados para contingencias previstas para proyectos ya ejecutados. El total utilizado solo se conocerá al término de la ejecución de todos los proyectos de la cartera.

### Utilización del presupuesto de la cartera de proyectos de PRI (por elemento de costo)

(en francos suizos, al 31 de mayo de 2015)

Elemento de costo	Presupuesto original del proyecto	Presupuesto actualizado <sup>1</sup>	Gasto real hasta la fecha <sup>2</sup>	Estimación de la utilización del presupuesto hasta finales de 2015 <sup>3</sup>
Alojamiento de aplicaciones	1.383.360	576.954	175.245	356.954
Compra de programas informáticos	3.989.738	2.718.772	2.297.353	2.312.616
Personal de proyectos	5.564.680	9.037.623	5.446.888	6.443.229
Recursos asignados a la participación de usuarios	2.703.800	1.737.022	1.094.509	1.297.214
Asociado externo	9.896.109	9.073.794	5.376.986	7.340.767
Formación	1.253.780	228.828	103.558	142.588
Comunicaciones y otros	550.000	390.188	191.524	310.988
Dotación acumulada para contingencias <sup>4</sup>	-	1.578.286	-	-
<b>Total</b>	<b>25.341.467</b>	<b>25.341.467</b>	<b>14.686.063</b>	<b>18.204.355</b>

<sup>1</sup> El presupuesto actualizado se basa en el gasto real al 31 de mayo de 2015 y en el presupuesto estimado para proyectos previstos en el futuro. Este último prevé una dotación para contingencias equivalente al 10%, con arreglo a los supuestos de planificación originales (documento WO/PBC/15/17)

<sup>2</sup> El gasto real representa los gastos reales al 31 de mayo de 2015.

<sup>3</sup> La estimación de la utilización del presupuesto hasta finales de 2015 comprende el gasto real al 31 de mayo de 2015 y los gastos previstos hasta finales de 2015, sobre la base de los supuestos actuales en materia de gastos.

<sup>4</sup> La dotación acumulada para contingencias son fondos no utilizados para proyectos ya ejecutados.

23. En términos generales, el presupuesto de la cartera está bien encaminado y se prevé que la ejecución de todos los sectores funcionales principales se llevará a cabo dentro de los límites del presupuesto original. Se prevé asimismo que los gastos finales imputables al ámbito de la gestión del rendimiento institucional se mantendrán dentro de los límites establecidos en el presupuesto actualizado, aunque ligeramente por encima (3,5%) del presupuesto original estimado en 2010. Esto se debe, según el informe de 2014 sobre la marcha de la instauración del sistema de PRI, a la labor adicional que habrá de realizarse a nivel interno para afianzar, dentro de la Organización, las aptitudes y competencias relacionadas con las nuevas tecnologías relativas a la gestión del rendimiento institucional, *Hyperion* y BI, así como a la incorporación de la gestión del riesgo institucional en el alcance de la cartera.

24. Se prevé también que todos los elementos de costo se ejecuten con un presupuesto inferior al original, salvo en lo tocante al personal de proyecto. Esto se debe, en parte, a los esfuerzos adicionales que habrán de realizarse a nivel interno para incorporar nuevas tecnologías, pero también subraya la acertada elección del método de ejecución más eficaz en función del costo. Por ejemplo, el presupuesto original para la formación y las comunicaciones se calculó sobre la base del supuesto de que se contratarían proveedores de servicios externos. Ahora bien, en vez de contratar a proveedores externos para esos servicios se decidió recurrir a personal interno de proyecto, contratado directamente por la OMPI por un periodo correspondiente a la duración del proyecto, a un costo muy inferior. Esto permitió lograr que los conocimientos y las aptitudes se mantuvieran dentro de la Organización. Según las prácticas contables estándar de la OMPI, el costo de los recursos de personal interno de proyecto se consigna en la cuenta correspondiente a personal de proyecto, y no a formación y comunicaciones, por lo que el presupuesto actualizado para las categorías mencionadas en segundo término es inferior al del presupuesto original del proyecto, mientras que el presupuesto actualizado para el personal de proyecto es más elevado.

25. En términos generales se prevé que los proyectos de la cartera de la PRI se ejecutarán con un presupuesto por debajo del presupuesto original aprobado. La dotación acumulada para contingencias son fondos asignados originalmente a proyectos, pero que no han sido utilizados enteramente en su ejecución.

26. Las necesidades de la Organización han evolucionado y seguirán evolucionando a lo largo del ciclo de vida de los proyectos de la cartera, y surgirán nuevas necesidades y prioridades institucionales que habrá que atender. Por consiguiente, la cartera de proyectos también tendrá que adaptar su alcance y seguir adaptándose a esas necesidades nuevas y cambiantes. En el informe sobre la marcha de la PRI de 2014 destinado a los Estados miembros se mencionan dos ejemplos de nuevos proyectos, la adopción de una herramienta de gestión del riesgo institucional y una segunda actualización de *PeopleSoft*. La dotación para contingencias permite que la cartera de proyectos siga siendo flexible y logre adaptarse a las necesidades imprevistas o nuevas en la Organización, garantizando al mismo tiempo la ejecución de los proyectos dentro de los límites del presupuesto original. Al término de la ejecución de los proyectos de la cartera el saldo eventual en la dotación acumulada para contingencias se devolverá a las reservas.

27. En 2015 el Departamento de Gestión de los Recursos Humanos creó un grupo de trabajo encargado de examinar las políticas y normas relativas al horario de trabajo flexible. El actual sistema de horario flexible que se utiliza para aplicar electrónicamente las normas relativas al horario de flexible, es antiguo, difícil de mantener y se aproxima al final de su vida útil. El examen que realice el grupo de trabajo podría poner de manifiesto nuevas necesidades en la Organización que no pueden atenderse con el actual sistema de horario flexible, que podría tener que sustituirse por otra solución moderna, flexible e integrada. Se podría recurrir a la dotación para contingencias para financiar este cambio, ya que la sustitución del sistema de horarios flexibles contribuirá a la consecución de los objetivos generales de modernización de las funciones esenciales de gestión de los recursos humanos y a su sostenibilidad.





30. Con arreglo al calendario revisado, se espera finalizar el resto de los proyectos incluidos en la cartera en 2016 y 2017, en el marco del presupuesto aprobado originalmente. En la medida en que se vayan completando los proyectos, los recursos internos del proyecto dejarán gradualmente de ser necesarios y de imputarse a la cartera. Una vez que todos los proyectos hayan sido completados, un pequeño equipo realizará los procedimientos de cierre formal de la cartera en 2017, lo que incluye velar por la obtención de los beneficios posteriores a la ejecución del proyecto, la producción de informes finales, el archivo de toda la documentación necesaria, la reconciliación y cierre de todas las cuentas, etcétera. Los recursos necesarios para llevar a cabo esas actividades de cierre se han incluido en el presupuesto del proyecto de PRI.

## IX. RIESGOS A LOS QUE ESTÁ EXPUESTA LA CARTERA DE PROYECTOS

31. En el marco de la cartera de proyectos de PRI siguen aplicándose estrategias de mitigación a fin de determinar, supervisar y gestionar de manera completa los riesgos. En el cuadro que figura a continuación se destacan los principales riesgos a los que se expone la cartera de proyectos en su conjunto.

Riesgos	Descripción	Mitigación
Finalización del alcance de la cartera dentro del calendario revisado.	En lo que queda del alcance de la cartera figura aún un gran número de proyectos por iniciar y completar en un lapso relativamente corto. Es motivo de preocupación la capacidad de la Organización de absorber esa labor adicional y adquirir conocimientos sobre las tecnologías.	Extender hasta 2017 el calendario de ejecución de los proyectos de la cartera; escalonar los proyectos en lugar de ejecutar en paralelo demasiados proyectos. Considerar la posibilidad de abandonar algunos proyectos si el tiempo impone limitaciones severas. Reutilizar las tecnologías y funcionalidades existentes para reducir al mínimo la necesidad de introducir nuevas tecnologías y el volumen de nuevos conocimientos que es preciso adquirir.
Incapacidad de extraer el máximo valor del PRI mientras la cartera sigue activa.	Los proyectos se ejecutan con éxito en el marco de la cartera, pero el pleno valor del PRI se obtendrá únicamente mediante la introducción de cambios en los procesos, los comportamientos, etcétera, lo que no se logra con la ejecución de proyectos de tecnología.	Integrar en la Organización, y en el marco de la ejecución de los proyectos de la cartera, un proceso de mejora continua para garantizar que se extrae el máximo valor tanto durante la ejecución de los proyectos de la cartera como en el futuro.
Pérdida de recursos antes de que se complete la cartera.	A medida que se acerca el cierre de la cartera, los recursos comenzarán a buscar otras oportunidades de trabajo y es posible que se alejen antes de haber finalizado su labor en el marco de la cartera.	Empezar a contratar recursos mediante contratos de corta duración, por ejemplo, servicios contractuales individuales, basados en resultados concretos.

## X. LOGROS PRINCIPALES POR SERIE DE PROYECTOS

### GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS (RR.HH.)

32. Tras la aplicación de las funcionalidades centrales de recursos humanos y de procesamiento de nóminas sobre la base del programa informático *PeopleSoft*, se perfeccionaron las funciones para aportar nuevos beneficios a los usuarios y para aumentar la integración de los sistemas. Ese perfeccionamiento incluye el procesamiento informático de nóminas para el personal de las oficinas en el exterior; instrumentos automatizados para el procesamiento y el pago del beneficio de subsidio de educación; el intercambio de datos con el sistema de planificación y un nuevo intercambio de datos con la Caja Común de Pensiones del personal de las Naciones Unidas. Se llevaron a cabo actividades específicas de formación para garantizar que los usuarios estén en condiciones de utilizar esas funciones.

33. La solución PeopleSoft RR.HH. ha creado nuevas oportunidades en el ámbito de las transacciones realizadas por los propios empleados y la Administración mediante autoservicio.

Se inició un proyecto cuyo objetivo es ir ofreciendo gradualmente esas transacciones, como resultado concreto. El primer resultado concreto, en enero de 2015, puso en funcionamiento el autoservicio, por el que todos los empleados pueden actualizar la información personal y acceder por sí mismos a los documentos de la nómina desde la Intranet de la OMPI. Se prevé introducir transacciones adicionales y más avanzadas después de la finalización y estabilización del actual proyecto de actualización de PeopleSoft.

34. En 2014, los principales sectores interesados analizaron las distintas opciones y llegaron a la conclusión de que el programa informático de contratación Taleo se adapta a las necesidades de la Organización y constituye una solución moderna y eficiente, que permite abandonar la solución de contratación existente. El proyecto correspondiente se inició en septiembre de 2014. Las negociaciones con el proveedor de servicios de *software* finalizaron en enero de 2015 y el proyecto se encuentra actualmente en fase de diseño. El alcance del proyecto incluye la totalidad del proceso de contratación, desde la publicación de nuevas vacantes hasta la selección de candidatos. Ello da a la OMPI la oportunidad de revisar las páginas web sobre oportunidades profesionales abiertas al público, haciéndolas más atractivas para los candidatos de todo el mundo. Este proyecto también ofrecerá nuevas funcionalidades, por ejemplo, una página web destinada específicamente a dar a conocer las oportunidades que se presentan en el ámbito de los servicios de consultoría individuales.

35. Los beneficios logrados y previstos para el futuro se enumeran en el cuadro que figura a continuación.

Beneficios obtenidos, 2014-15	Beneficios previstos, 2015	Beneficios previstos, 2016	Beneficios previstos, 2017
<p><b><u>Módulos principales de RR.HH. / nóminas</u></b></p> <p><b>Funciones:</b></p> <p><b>Gestión de datos maestros</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Integración entre RR.HH. y EPM (gestión del rendimiento institucional) con fines de supervisión;</li> </ul> <p><b>Gestión de RR.HH.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nueva interfaz con la CCPPNU;</li> <li>- Nueva herramienta de procesamiento de solicitudes de subsidio de educación;</li> <li>- Mayor número de informes y alertas sobre control de datos.</li> </ul> <p><b>Procesamiento de nóminas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Procesamiento de nóminas normalizado a nivel de todo el personal, incluidas las oficinas en el exterior.</li> </ul> <p><b>Presentación de informes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Funcionalidades adicionales de tablero de control/herramientas analíticas en RR.HH.</li> </ul> <p><b>Acceso al sistema:</b> Departamento de Gestión de Recursos Humanos, nóminas, División de Presupuesto y Rendimiento de los Programas, Servicio de Coordinación de Seguridad, División de Infraestructura de Locales, Centralita</p> <p><b>Tecnología:</b> (PeopleSoft)</p>	<p><b><u>Autoservicio</u></b></p> <p><b>Funciones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nuevas transacciones para solicitud y aprobación de vacaciones y ausencias;</li> <li>- Nuevas transacciones para solicitud por el personal de beneficios específicos;</li> <li>- Nueva herramienta para la gestión por la Administración de las descripciones de puestos.</li> </ul> <p><b>Acceso al sistema:</b> Todo el personal.</p> <p><b>Tecnología:</b> (PeopleSoft)</p> <p><b><u>Contratación</u></b></p> <p><b>Funciones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contratación en línea de candidatos, tanto a nivel interno como externo;</li> <li>- Preparación y publicación de vacantes y oportunidades en servicios;</li> <li>- Evaluación y selección de candidatos;</li> <li>- Análisis de operaciones de contratación;</li> <li>- Seguimiento de competencias y perfiles personales.</li> </ul>	<p><b><u>Gestión de la formación</u></b></p> <p><b>Funciones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Integración con otros sistemas de RR.HH.;</li> <li>- Reconocimiento de oportunidades de formación (en evaluaciones del rendimiento);</li> <li>- Gestión de las actividades de formación previstas;</li> <li>- Registro de los resultados de la formación;</li> <li>- Supervisión y análisis de las necesidades generales de formación del personal.</li> </ul> <p><b>Acceso al sistema:</b> Todo el personal.</p> <p><b>Tecnología:</b> (por seleccionar)</p> <p><b><u>Gestión de casos jurídicos</u></b></p> <p><b>Funciones:</b></p> <p>Seguimiento del ciclo de vida de los casos jurídicos del personal y documentos conexos;</p>	<p><b><u>Rendimiento del personal</u></b></p> <p><b>Funciones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestión del ciclo anual de rendimiento del personal;</li> <li>- Seguimiento de objetivos individuales;</li> <li>- Capacidad de realizar evaluaciones avanzadas del rendimiento (entre pares, 360, etc.);</li> <li>- Registro de las calificaciones del rendimiento;</li> <li>- Supervisión y análisis del rendimiento general del personal de la Organización.</li> </ul>

Beneficios obtenidos, 2014-15	Beneficios previstos, 2015	Beneficios previstos, 2016	Beneficios previstos, 2017
<p><b>Autoservicio</b></p> <p><b>Funciones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Acceso en línea para el personal a la información esencial personal y de nóminas.</li> </ul> <p><b>Acceso al sistema:</b> Todo el personal. <b>Tecnología:</b> (PeopleSoft)</p>	<p><b>Acceso al sistema:</b> Todo el personal, candidatos internos y externos <b>Tecnología:</b> (Taleo)</p>	<p><b>Acceso al sistema:</b> Sección Jurídica y de Política del Departamento de Gestión de los HH.RR. <b>Tecnología:</b> (por seleccionar)</p>	<p><b>Acceso al sistema:</b> Todo el personal. <b>Tecnología:</b> (por seleccionar)</p>

36. Los dos proyectos en curso en la esfera de los RR.HH. se gestionan en virtud de la estructura de gobierno de la cartera, siendo supervisados por las juntas de proyectos, integradas por las principales partes interesadas. En el cuadro que figura a continuación se ponen de relieve los principales riesgos que se plantean en el marco de esos proyectos y las estrategias de mitigación que se están poniendo en práctica.

Riesgo	Descripción	Mitigación
Las soluciones aplicadas para contratación y autoservicio por los empleados no son sencillas de utilizar.	La aplicación de un sistema de contratación de candidatos externos o de un sistema autoservicio de transacciones para el personal interno que no sean sencillos de utilizar podría dar lugar a situaciones no deseadas (por ejemplo, que el personal no logre llevar a cabo las transacciones, que los recursos externos no se presenten como candidatos a las vacantes, que haya demoras en el proceso de selección o muchas consultas que tratar).	Selección de tecnologías y herramientas que hayan alcanzado una etapa de madurez y sean reconocidas como productos de primer nivel en el mercado. Pruebas intensas y exhaustivas con un gran número de usuarios para garantizar la facilidad de utilización.
La integridad y la seguridad de los datos por estar éstos alojados en "la nube".	La solución de contratación "Taleo" es un servicio en la nube. Ello significa que los datos de la OMPI sobre contratación quedarán almacenados en la nube, fuera de la OMPI. Ello pone en riesgo la seguridad de esos datos, algunos de los cuales son "confidenciales".	Velar por un adecuado cifrado de los datos; trabajar en estrecha colaboración con el grupo de la OMPI de seguridad de la información para aplicar sólidos controles de seguridad. Velar por que el proveedor de servicios en la nube esté al tanto de las medidas más eficaces de seguridad y las haya aplicado. Velar por que se aplique una solución adecuada de utilización de la nube, por tratarse de datos delicados.

#### GESTIÓN POR RESULTADOS (MEDIANTE LA UTILIZACIÓN DE HERRAMIENTAS DE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO INSTITUCIONAL)

37. La aplicación de gestión del rendimiento institucional refuerza y consolida la filosofía central de la OMPI de gestión por resultados, sustenta los principios de planificación por resultados y gestión de recursos coherentes y permite que los directores de programas elaboren planes bienales y anuales con arreglo a un sistema integrado y centralizado. El sistema proporciona a la Organización un sólido mecanismo de registro de las operaciones y garantiza que todas las actividades estén vinculadas a los resultados previstos de la OMPI, junto con los recursos humanos y financieros conexos.

38. Durante el período objeto de examen, el resultado concreto del proyecto fue una versión actualizada de la aplicación de planificación bienal. La versión actual incluyó mejoras en la función de asignación de recursos humanos con el fin de aumentar la sinergia con la aplicación de planificación anual del trabajo. Actualmente, la Organización aplica complejos procedimientos de planificación anual del trabajo y ha puesto en funcionamiento las aplicaciones de planificación anual del trabajo para 2014 y 2015, integradas con la aplicación de planificación bienal para 2014/15.

39. La integración adaptada entre las herramientas de gestión del rendimiento institucional y finanzas, adquisiciones y viajes garantiza una exacta comparación del presupuesto y los gastos reales, así como las reconciliaciones, y elimina la entrada de datos por duplicado. Sigue adaptándose la integración entre las herramientas de gestión del rendimiento institucional y PeopleSoft RR.HH., lo que permite visualizar todos los cargos en el sistema de gestión del rendimiento institucional a los fines de su asignación a actividades y facilita los cálculos de costos conexos.

40. La implantación de las aplicaciones y los procesos operativos de gestión del rendimiento institucional ha ofrecido a los directores de programas un mecanismo considerablemente mejorado para la elaboración y el examen del presupuesto por programas de la OMPI, al reducir el tiempo y el trabajo necesarios para verificar, consolidar y analizar la información de planificación bienal y anual y al mejorar la precisión, la fiabilidad y la trazabilidad de los datos relativos a la planificación.

41. Para los programas, uno de los resultados concretos del proyecto ha sido mejorar la capacidad de supervisión mediante el desarrollo, en las aplicaciones, de una función destinada a medir los avances logrados por un programa en el bienio. Además, un módulo adicional gira en torno a la evaluación del rendimiento utilizada como base para el Informe anual sobre el rendimiento de los programas destinados a los Estados miembros.

42. Se resumen a continuación los beneficios relacionados con la planificación anual del trabajo.

Beneficios obtenidos, 2012	Beneficios obtenidos, 2013	Beneficios obtenidos, 2014	Beneficios previstos, fines de 2015
<p><b>Planificación anual del trabajo 2012/13</b></p> <p><b>Funciones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificación y actualización de actividades vinculadas a resultados previstos;</li> <li>- Asignación y ajustes de recursos no relativos al personal y de personal por actividad programática;</li> <li>- Análisis de varias dimensiones de la información del plan de trabajo, a saber, resultados y entidad ejecutante;</li> <li>- Producción de informes directamente desde Essbase (por ejemplo, cuadros de autorización de dotación de personal, de gastos reales en relación con el presupuesto previsto en los planes de trabajo, etc.);</li> <li>- Capacidad de producción de diarios presupuestarios para su incorporación en FSCM;</li> <li>- Comunicación mediante informes trimestrales a la Administración de los gastos reales por actividad de FSCM.</li> </ul>	<p><b>Planificación anual del trabajo 2014/15</b></p> <p><b>Funciones:</b></p> <p>Planificación anual del trabajo para 2012/13 con las siguientes funciones adicionales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificación/seguimiento de las actividades de planificación del trabajo para 2014/15 vinculados a indicadores de rendimiento y resultados previstos;</li> <li>- Planificación del nivel de los cargos;</li> <li>- Asignación o reasignación de cargos a actividades programáticas;</li> <li>- Primera fase de integración con <i>PeopleSoft RR.HH.</i> y FSCM;</li> <li>- Producción de un gran número de informes en relación con la gestión del rendimiento institucional destinados tanto a los usuarios finales como a los equipos centrales.</li> </ul>	<p><b>Planificación anual del trabajo 2014/15</b></p> <p><b>Funciones:</b></p> <p>Planificación anual del trabajo para 2014/15 y ajustes adicionales basados en los comentarios de los usuarios;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plena integración con RR.HH. y FSCM: <ul style="list-style-type: none"> <li>o Gastos reales de FSCM;</li> <li>o Diarios presupuestarios enviados a FSCM;</li> <li>o Nuevas actividades programáticas enviadas a FSCM;</li> <li>o Datos sobre cargos recibidos de PeopleSoft RR.HH.</li> </ul> </li> </ul> <p>Autenticación de usuarios en el directorio activo de la OMPI.</p> <p>Producción de informes avanzados para usuarios finales y equipos centrales.</p>	<p><b>Planificación anual del trabajo 2016/17</b></p> <p><b>Funciones:</b></p> <p>Planificación anual del trabajo para 2014/15 y ajustes adicionales basados en los comentarios de los usuarios;</p> <p>Producción de informes integrados para los usuarios finales y para los equipos centrales en el marco del proyecto de inteligencia institucional.</p>
<p><b>Acceso al sistema:</b> Secciones encargadas de la gestión y del rendimiento de los programas. <b>Tecnología:</b> (Essbase con interfaz compatible con Excel)</p>	<p><b>Acceso al sistema:</b> Usuarios finales <b>Tecnología:</b> (Essbase; Hyperion Planning)</p>	<p><b>Acceso al sistema:</b> Usuarios finales <b>Tecnología:</b> (Essbase; Hyperion Planning)</p>	<p><b>Acceso al sistema:</b> Usuarios finales <b>Tecnología:</b> (Essbase; Hyperion Planning y BI)</p>

43. Durante el período objeto de examen, en el marco del proyecto de gestión del rendimiento institucional se perfeccionó el desarrollo de la aplicación de planificación bienal para 2016/17, introduciendo una serie de mejoras técnicas. La función de presentación de informes desarrollada como componente fundamental de la aplicación actual de gestión del rendimiento institucional también ofreció al equipo directivo información analítica, consolidada y disponible en tiempo real respecto de toda la Organización sobre el presupuesto por programas de 2014/15. Se resumen a continuación los beneficios del proyecto en lo que atañe a la planificación bienal.

Beneficios obtenidos, 2012/2013	Beneficios obtenidos, 2014/2015
<p><b><u>Planificación bienal 2014/15</u></b></p> <p><b>Funciones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificación de las actividades programáticas bienales de alto nivel vinculadas a los resultados previstos e indicadores de rendimiento;</li> <li>- Presupuestación de recursos (de personal y no relativos al personal) para las actividades de alto nivel;</li> <li>- Estimación de la cuota presupuestaria asignada a actividades para el desarrollo;</li> <li>- Estimación del presupuesto basado en los resultados y del presupuesto por categoría de costo; y</li> <li>- Análisis de las dimensiones de planificación (resultado previsto, categoría de costo, Agenda para el Desarrollo, etc.) por programa, sector o unidad.</li> </ul> <p><b>Acceso al sistema:</b> Usuarios finales  <b>Tecnología:</b> (Essbase, Hyperion Planning)</p>	<p><b><u>Planificación bienal para 2016/17</u></b></p> <p><b>Funciones:</b></p> <p>Planificación bienal para 2014/15 con las siguientes funciones adicionales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Publicación del documento del presupuesto por programas;</li> <li>- Automatización del proceso mediante flujos de trabajo y jerarquías de aprobación.</li> </ul> <p><b>Acceso al sistema:</b> Usuarios finales  <b>Tecnología:</b> (Essbase, Hyperion Planning)</p>

44. Con el fin de dar seguimiento a los riesgos en el marco del ciclo de rendimiento, durante el período objeto de examen se ha aplicado una herramienta de gestión del riesgo institucional que herramienta contiene los riesgos de la Organización en relación con los programas y las medidas de mitigación relacionadas con ellos. Mediante un completo curso de capacitación se ha transmitido a la Administración la información sobre gestión del riesgo y sobre la forma de utilizar la herramienta. El sistema de gestión del riesgo institucional también almacena información acerca de los controles internos de la Organización.

45. Se resumen a continuación los beneficios relacionados con la gestión del riesgo institucional.

Beneficios obtenidos, 2014 / 2015
<p><b><u>Gestión del riesgo institucional</u></b></p> <p><b>Funciones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Costoeficacia en la gestión y supervisión de los riesgos</li> <li>- Eficacia en las auditorías</li> <li>- Explotación de la capacidad potencial de los datos sobre riesgos</li> <li>- Mejora de la integridad de los datos sobre riesgos</li> <li>- Planificación más fundamentada</li> <li>- Certificación <i>Foundation for Information Security</i> ISO 27001:2013</li> <li>- Conformidad con las recomendaciones en el sentido de implantar un sólido sistema de gestión del riesgo</li> </ul> <p><b>Acceso al sistema:</b> Usuarios finales  <b>Tecnología:</b> (Acuity STREAM)</p>

## FORTALECIMIENTO DE LA PRESENTACIÓN DE INFORMES EN LA ORGANIZACIÓN Y LA INTELIGENCIA INSTITUCIONAL

46. Gracias a la plena implantación de los sistemas de gestión del rendimiento institucional, la OMPI se encuentra a la vanguardia, entre los organismos de las Naciones Unidas, en lo que atañe a respaldar la gestión por resultados mediante un conjunto completo de herramientas y sistemas integrados para las operaciones. Se reconoce que la creación de esas herramientas es requisito previo a la plena incorporación en la Organización de una cultura basada en los resultados.

47. El proyecto de inteligencia institucional tiene por finalidad ofrecer capacidades analíticas intersectoriales a distintas partes interesadas clave, tanto internas como externas, a fin de que comprendan mejor los principales motores y características de rendimiento de su respectivo programa. La entrada en servicio de esas capacidades se realizará de forma gradual a fin de que se respeten los principios correspondientes a las mejores prácticas y de que la información responda a normas de calidad específicas.

48. Durante esa fase, el proyecto de inteligencia institucional se ha ampliado para incluir la introducción de datos de los sistemas de FSCM, RR.HH. y EPM, y se está trabajando para integrar varias otras aplicaciones de la OMPI. Se ha impartido formación a los recursos, que han adquirido aptitudes para el desarrollo de la aplicación de inteligencia institucional. Hasta la fecha, se han creado 56 tableros de control, que abarcan RR.HH., finanzas, adquisiciones y gestión de programas. Seguirán implantándose tableros de control en la medida en que se pongan a disposición datos susceptibles de ser introducidos.

49. Siguen utilizándose prototipos para explorar la forma de agrupar e introducir datos de otras fuentes, como los de gestión del riesgo institucional y el sistema e-Work, en el almacén de datos de inteligencia institucional.

50. Se destacan en el cuadro siguiente los beneficios del proyecto de inteligencia institucional.

Beneficios obtenidos, 2012/2013	Beneficios obtenidos, 2014/2015	Beneficios previstos para el futuro
<p><b>Funciones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se ha establecido la infraestructura de tecnología;</li> <li>- Se ha establecido la introducción de datos desde FSCM;</li> <li>- Aplicaciones Oracle Business Intelligence para los Departamentos de Finanzas y Adquisiciones;</li> <li>- Prototipo de tableros de control adaptados, para altos funcionarios de la Administración;</li> <li>- Se ha activado la autenticación de usuarios en el directorio activo de la Organización.</li> </ul> <p><b>Acceso al sistema:</b> Usuarios clave específicos</p> <p><b>Tecnología:</b> Oracle Business Intelligence</p>	<p><b>Funciones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se ha establecido la introducción de datos desde las aplicaciones RR.HH. y EPM y de riesgos desde gestión del riesgo institucional;</li> <li>- Tableros de control adaptados, para altos funcionarios de la Administración;</li> <li>- Aplicaciones Oracle Business Intelligence para RR.HH.;</li> <li>- Tableros de control adaptados, para el Departamento de Gestión de los Recursos Humanos, Rendimiento de los Programas, Adquisiciones y Finanzas.</li> </ul> <p><b>Acceso al sistema:</b> Partes interesadas en general</p> <p><b>Tecnología:</b> Oracle Business Intelligence</p>	<p><b>Funciones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se ha establecido la introducción de datos desde gestión del riesgo institucional, a los fines del control y la adopción de medidas;</li> <li>- Se ha establecido la introducción de datos desde sistemas ajenos a la PRI;</li> <li>- Se han perfeccionado los tableros de control para los altos funcionarios de la Administración, añadiéndoles información adicional;</li> <li>- Se han establecido tableros de control para partes interesadas externas, por ejemplo, Estados miembros/clientes.</li> </ul> <p><b>Acceso al sistema:</b> Partes interesadas en general</p> <p><b>Tecnología:</b> Oracle Business Intelligence</p>

51. El proyecto de Inteligencia Institucional concluirá en 2015, tras la implantación con éxito de la introducción de datos de otras fuentes de la PRI, la puesta a disposición de la primera serie de tableros de control y el establecimiento en la Organización de las competencias necesarias para respaldar las soluciones aplicadas. A pesar de la finalización del proyecto de inteligencia institucional, cabe señalar que la iniciativa de inteligencia institucional constituye un

derrotero que irá imponiendo nuevos requisitos, nuevas fuentes de datos y mejoras si se quiere que las soluciones aplicadas sigan siendo de utilidad para la Organización, que también está sujeta a cambio y evolución constantes. Por lo tanto, la iniciativa de inteligencia institucional se proseguirá como parte de la actividad en curso de apoyo a las operaciones y algunos de los beneficios previstos para el futuro, indicados *supra*, se realizarán en el marco de dicha actividad.

52. En el cuadro siguiente se resumen los principales riesgos a los que está expuesta la iniciativa de inteligencia institucional.

Riesgo	Descripción	Mitigación
No se extrae el máximo valor de la iniciativa de inteligencia institucional.	Es posible que no se logre extraer un beneficio óptimo de las funcionalidades del sistema de inteligencia institucional.	Requisitos bien definidos con la participación de todas las partes interesadas. Presentación coherente de los principales datos funcionales en el conjunto de aplicaciones de la OMPI. Control de la calidad y coherencia de los datos. Buena gestión de la seguridad respecto de la información confidencial.
Sostenibilidad tras la finalización del proyecto.	Es posible que la Organización no tenga la capacidad necesaria para sostener el sistema de inteligencia institucional una vez finalizado el proyecto.	Crear funcionalidades en cada sector de la Organización y en la función de apoyo en el marco del proyecto para garantizar que sigan siendo propicios al avance de la solución de inteligencia institucional una vez finalizado el proyecto.

## MEJORA DE LOS SISTEMAS AIMS DE FINANZAS Y ADQUISICIONES (FSCM) Y DE VIAJES

53. Durante el período reseñado se introdujo una herramienta de reservas en línea, Traveldoo, mediante una implantación gradual finalizada en el último trimestre de 2014. Los beneficios de esa herramienta, denominada myWay, ya se observan en la reducción de los costos de transacción y de los billetes gracias a una mejora en todo el procedimiento relativo a los viajes.

54. La integración del sistema de PRI con los sistemas de servicios de traducción del Tratado de Cooperación en materia de Patentes (PCT) finalizó sin contratiempos en el segundo semestre de 2014. Ello permite contar con información más detallada exacta en FSCM sin aumentar el esfuerzo manual que supone alcanzar ese objetivo. Entre los beneficios para la OMPI cabe señalar un proceso más ágil y receptivo, que elimina la necesidad de contar con un margen de seguridad en el presupuesto para el final del año para trabajos de traducción, así como mejoras en la rastreabilidad, la presentación de informes y los análisis.

55. El proyecto de Actualización de PeopleSoft 9.2 se inició a finales de 2014 para actualizar los sistemas existentes de PeopleSoft RR.HH. y FSCM a la versión más reciente. Como parte de ese proyecto, se está ofreciendo la oportunidad de introducir nuevas funciones estándar y eliminar adaptaciones, por ejemplo, pasando al método estándar de previsión de pagos para las aplicaciones de gestión de las cuentas por cobrar y facturación.

56. La Sección de Aplicaciones Administrativas y de Gestión, que da respaldo al AIMS, ha financiado un proyecto encaminado a sustituir la actual solución correspondiente a viajes y eventos por una solución que ha sido creada utilizando las herramientas que admiten el uso de PeopleSoft, gracias a lo cual la OMPI podrá abandonar el antiguo sistema Metastorm que ya no se admitirá en un futuro próximo. La introducción de una nueva solución para viajes y eventos también dará la oportunidad de sentar bases que puedan reutilizarse con funcionalidades que otras soluciones de la PRI puedan utilizar, por ejemplo, la base de datos de contacto y el nuevo sistema de servicios de conferencias. Ello ayudará a la OMPI a racionalizar el número de soluciones, mejorar el apoyo, reducir los riesgos inherentes a la utilización de múltiples herramientas/soluciones, aumentando la eficiencia en función de los costos.



57. En el cuadro que figura a continuación se ponen de relieve los principales riesgos que se plantean y las estrategias de mitigación que se están poniendo en práctica.

Riesgo	Descripción	Mitigación
Los usuarios del AIMS no han sido suficientemente formados para la ejecución de las tareas que les incumben.	Las mejoras introducidas en los procesos operativos y la aplicación de nuevos módulos de PRI han acarreado un cambio de las funciones y responsabilidades de los usuarios del AIMS. Si los usuarios no comprenden suficientemente los procesos operativos o el uso de las herramientas, el sistema no será utilizado de manera óptima.	Reconocer en una etapa temprana del ciclo del proyecto las necesidades en materia de formación. Velar por la elaboración y puesta a disposición de material en el catálogo único de formación para los proyectos, así como por que se imparta formación en el contexto de las operaciones en curso. Institucionalizar la formación de conformidad con las necesidades.
La Sección de Aplicaciones Administrativas y de Gestión no da apoyo suficiente a los usuarios	La comprensión insuficiente de los nuevos módulos de PRI por la Sección de Aplicaciones Administrativas y de Gestión y la incapacidad para hacer frente a la carga de trabajo necesaria para prestar apoyo a los usuarios y al sistema.	Velar por que la Sección de Aplicaciones Administrativas y de Gestión participe en los proyectos para entender a fondo las nuevas funciones técnicas y operativas. Elaborar y ejecutar un plan acordado para garantizar la eficacia de la transmisión de conocimientos a la Sección de Aplicaciones Administrativas y de Gestión en el contexto de cada proyecto.

58. Se propone el siguiente párrafo de decisión.

*59. El Comité del Programa y Presupuesto tomó nota de Informe sobre la marcha de la instauración de un sistema global e integrado de planificación de los recursos institucionales (PRI) (documento WO/PBC/24/14).*

[Fin del documento]