

Comité del Programa y Presupuesto

Trigésima sesión
Ginebra, 8 a 12 de julio de 2019

ADICIÓN AL INFORME DEL AUDITOR EXTERNO

preparado por la Secretaría

El presente documento (WO/PBC/30/4 Add.) contiene las respuestas de la Dirección de la OMPI a las recomendaciones formuladas por el auditor externo, contenidas en el “Informe del auditor externo” (documento WO/PBC/30/4).

[Sigue la Adición al Informe del auditor externo]

RESPUESTAS DE LA DIRECCIÓN A LAS RECOMENDACIONES FORMULADAS POR EL AUDITOR EXTERNO

Gestión financiera

RECOMENDACIÓN N.º 1

Revisar el formato actual de las observaciones financieras y considerar la posibilidad de incluir información más concisa en los estados financieros, manteniendo al mismo tiempo el cumplimiento de las normas de información financiera.

RESPUESTA

La Dirección ha aceptado esta recomendación.

RECOMENDACIÓN N.º 2

Elaborar un enfoque más sistemático para el examen de las cuentas de control del balance a fin de garantizar que las cuentas por pagar y por cobrar se analicen periódicamente y que se adopten medidas correctivas cuando sea necesario en relación con las partidas antiguas o irrecuperables.

RESPUESTA

La Dirección ha aceptado esta recomendación. Estudiará un nuevo enfoque para el examen de las cuentas de control del balance a fin de garantizar que sea completo y esté plenamente documentado en lo sucesivo.

Gobernanza y garantías

RECOMENDACIÓN N.º 3

Elaborar una estrategia para aprovechar el poder de las herramientas analíticas a fin de mejorar y automatizar la supervisión de los procesos institucionales clave, integrándolos en el entorno de control como elementos que respalden la Declaración de control interno.

RESPUESTA

La Dirección ha aceptado esta recomendación.

RECOMENDACIÓN N.º 4

Considerar la posibilidad de armonizar los períodos de planificación y preparación de informes de la DSI con el ejercicio financiero, permitiendo que los resultados fortalezcan las garantías de la Declaración de control interno.

RESPUESTA

La DSI acepta esta recomendación. Sin embargo, cabe señalar que en el período de transición para esta armonización, el PBC y la Asamblea General recibirán un informe de seis meses (de julio de 2019 a diciembre de 2019) para las sesiones y los períodos de sesiones de 2020.

Gestión por resultados y recursos humanos

RECOMENDACIÓN N.º 5

Considerar la posibilidad de armonizar los marcos de GpR y de presentación de informes internos a fin de garantizar que la presentación de informes internos incorpore los indicadores utilizados en el proceso de GpR. Armonizar la supervisión interna con las prioridades e indicadores de rendimiento definidos en el presupuesto por programas y registrar sistemáticamente el progreso en la ejecución de los planes de trabajo.

RESPUESTA

La Dirección ha aceptado esta recomendación.

RECOMENDACIÓN N.º 6

Asegurar que los indicadores de rendimiento de cada programa contengan una combinación adecuada de medidas destinadas a armonizar las actividades con las metas estratégicas.

RESPUESTA

La Dirección ha aceptado esta recomendación.

RECOMENDACIÓN N.º 7

Analizar los aspectos prácticos de los sistemas de datos que se utilizarán para documentar el rendimiento en la fase de diseño de los indicadores, a fin de garantizar que sean capaces de cotejar y medir con rigor los indicadores de rendimiento al inicio del presupuesto por programas de 2020-21.

RESPUESTA

La Dirección ha aceptado esta recomendación.

RECOMENDACIÓN N.º 8

Reservar la calificación de "plenamente logrado" en la futura presentación de informes sobre el rendimiento a los Estados miembros para aquellos casos en los que el logro sea, como mínimo, del 100% del valor previsto.

RESPUESTA

La evaluación del logro de los indicadores dentro de un margen es una práctica habitual de gestión por resultados. Por consiguiente, la Dirección seguirá estudiando a fondo esta recomendación.

RECOMENDACIÓN N.º 9

Evaluar el grado en que los indicadores de rendimiento existentes miden adecuadamente los progresos realizados a la hora de abordar las cuatro prioridades establecidas en la Estrategia de Recursos Humanos 2017-21, con miras a elaborar nuevos indicadores o a reemplazar los existentes cuando estos tengan carencias importantes o un énfasis desproporcionado.

RESPUESTA

La Dirección ha aceptado esta recomendación

RECOMENDACIÓN N.º 10

Asegurar que: a) el conjunto de indicadores de rendimiento del presupuesto por programas pueda ser interpretado por los Estados miembros de manera "independiente"; y b) las referencias y las metas proporcionen información real sobre el progreso logrado entre bienios.

RESPUESTA

La Dirección ha aceptado esta recomendación.

RECOMENDACIÓN N.º 11

Supervisar la aplicación de las medidas adoptadas en su Plan de Acción de Paridad de Género de 2018 e informar sobre sus avances (y los primeros signos de repercusión) en futuros informes de RR.HH.

RESPUESTA

La Dirección ha aceptado esta recomendación.

RECOMENDACIÓN N.º 12

Trabajar con los Estados miembros para resolver la falta de claridad con respecto a la representación geográfica del conjunto del personal.

RESPUESTA

La Dirección ha aceptado esta recomendación.

RECOMENDACIÓN N.º 13

Considerar la posibilidad de revisar la eficacia de su oferta de formación, a fin de que responda a las necesidades institucionales actuales y a las prioridades estratégicas de la gestión del talento.

RESPUESTA

La Dirección ha aceptado esta recomendación.

RECOMENDACIÓN N.º 14

Asegurarse de que se emplee el conjunto de valoraciones de la evaluación de la actuación profesional, como medio de orientar la formación e identificar los casos de rendimiento deficiente

RESPUESTA

La Dirección ha aceptado esta recomendación.

RECOMENDACIÓN N.º 15

Estudiar formas de reducir el nivel medio de licencia de enfermedad del personal e incorporar procedimientos de buenas prácticas mediante las cuales se requiera una mayor rendición de cuentas con relación a las licencias por enfermedad, incluida la posibilidad de realizar entrevistas de reincorporación al trabajo.

RESPUESTA

La Dirección ha aceptado esta recomendación.

RECOMENDACIÓN N.º 16

Realizar una encuesta anual del personal a fin de determinar la referencia que permita medir la percepción del personal sobre las diversas cuestiones en materia de RRHH que sustentan los objetivos estratégicos y medir la eficacia de la política de RR.HH. y de su aplicación. En la encuesta se podrían evaluar aspectos como la motivación, el desarrollo, el bienestar, el acoso en el lugar de trabajo, la gestión y la transparencia, así como medir la percepción del personal sobre el apoyo prestado por servicios con funciones de apoyo, como los RR.HH.

RESPUESTA

La Dirección ha aceptado esta recomendación.