

برنامج
الأغذية
العالمي



Programme
Alimentaire
Mondial

World
Food
Programme

Programa
Mundial
de Alimentos

**Primer período de sesiones ordinario
de la Junta Ejecutiva**

Roma, 11-14 de febrero de 2002

NOTAS INFORMATIVAS



Distribución: GENERAL

WFP/EB.1/2002/INF/14

11 febrero 2002

ORIGINAL: INGLÉS

INFORME SOBRE LA SITUACIÓN DEL PROGRAMA DE MEJORA DE LA GESTIÓN FINANCIERA (FMIP)

La tirada del presente documento es limitada. Los documentos de la Junta Ejecutiva se pueden consultar en el sitio Web del PMA (<http://www.wfp.org/eb>).

OBJETIVOS DEL FMIP

1. El Programa de Mejora de la Gestión Financiera (FMIP) se creó en 1995 con el fin de contribuir a subsanar las deficiencias relativas a la capacidad del PMA para administrar sus recursos y presentar informes sobre su utilización. Estas deficiencias fueron agravadas por el rápido incremento del nivel de actividades del PMA, cambios importantes en las características de las operaciones y las mayores expectativas de los donantes. Al mismo tiempo, la dirección reconoció que los sistemas de información del PMA, al estar basados en una generación tecnológica anterior, no lograban atender adecuadamente a las crecientes necesidades del Programa en cuanto al procesamiento de la contabilidad financiera y la presentación de informes. La introducción de una estructura de tecnología de la información más moderna y el fomento de la capacidad de telecomunicaciones para distribuir información se identificaron como elementos indispensables.

ALCANCE DEL PLAN DEL FMIP

2. El FMIP se concibió como un conjunto de actividades integradas a largo, medio y corto plazo, que podían combinarse para mejorar la gestión financiera general, tanto en la sede como en las oficinas en los países. El plan del FMIP se aprobó al principio de 1996 y empezó a aplicarse a escala general en los últimos meses de ese mismo año.
3. El plan se estructuró como se muestra a continuación:
 - adelantos a corto y medio plazo, por ejemplo una serie de sistemas y aplicaciones de apoyo operacional y de información estratégica, de bajo costo, para lograr mejoras inmediatas hasta que se introduzca el nuevo sistema institucional; y
 - adelantos a largo plazo para remodelar los principales procesos operativos y aplicar un sistema de información estratégico, que se integre en un conjunto único y permita satisfacer la mayor parte de las necesidades informativas de la Organización y los donantes.

EL SISTEMA DE INFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

4. Para mediados de 1998, se habían llevado a término todas las actividades a corto y medio plazo.
5. A fin de alcanzar el objetivo a largo plazo, se optó por dividir los sistemas en dos amplias categorías:
 - **sistemas operativos**, que abarcan la movilización y programación de recursos y la planificación y gestión de proyectos y la logística conexas; y
 - **sistemas de apoyo**, que abarcan la gestión financiera, HR/nómina, los viajes y las compras.
6. En septiembre de 1998 el PMA eligió el sistema conocido como SAP (Sistemas, aplicaciones y productos en el procesamiento de datos), por ser el que mejor se ajustaba a sus necesidades, y contrató a IBM para que reprogramara el sistema adaptándolo a las exigencias del Programa.



7. En febrero de 2001, el PMA inauguró simultáneamente en Roma, El Cairo y Managua su nuevo sistema institucional de información, con excepción de los componentes de HR/nómina y viajes. En junio de 2001, el sistema se bautizó con el nombre de WINGS, es decir, Sistema Mundial y Red de Información del PMA.
8. Tal como se indica en la Nota Informativa (WFP/EB.1/2001/INF/13) presentada a la Junta Ejecutiva, durante el último trimestre de 2000 se hizo patente que la complejidad del componente de HR/nómina daría lugar a un retraso en la introducción del sistema. En lugar de retrasar la introducción del sistema en todos los sectores, se decidió establecer un nuevo plazo para la incorporación del componente de HR/nómina y encontrar una solución provisional para el componente de viajes, que depende del buen funcionamiento de HR. En consecuencia, la mayor parte de los módulos de WINGS entraron en funcionamiento, con éxito, en febrero de 2001 y los componentes de nómina, cuya importancia es trascendental, se pusieron en aplicación, sin ningún problema, en enero de 2002.

SITUACIÓN DEL SISTEMA DE HR/NÓMINA

9. La aplicación del sistema de HR y nómina del PMA puede considerarse un éxito a dos niveles: fue la primera vez que el Programa se hizo cargo del procesamiento completo de su propia nómina, y la primera vez que una organización de las Naciones Unidas aplicó una solución de planificación empresarial de recursos (ERP) que integraba todas las actividades operativas y de apoyo. La estrategia adoptada fue la siguiente:
 - **Fase inicial:** Abarca todas las funciones necesarias para pagar al personal internacional, cuyos honorarios conllevan los trámites más complejos, y al personal de la sede. Esta fase se completó a tiempo para producir la nómina correspondiente a enero de 2002.
 - **Fase final:** Completará las funciones restantes, como las necesarias para tramitar los sueldos del personal local en divisas diferentes del dólar EE UU y el euro; simular detalladamente la situación relativa al sueldo del personal que se contrate o cambie de destino; y aplicar los nuevos sistemas integrados de rendición de informes. Esta fase se ultimaré en el tercer trimestre de 2002.
10. La integración de las funciones de nómina y otras funciones conexas de HR en el sistema institucional de información ofrece una herramienta eficaz para planificar, controlar y supervisar los costos y niveles de personal. De esta manera, se logrará mejorar la gestión de los recursos humanos de las dependencias administrativas y los proyectos y aumentar, potencialmente, el valor añadido de esos recursos.

EXTENSIÓN DE LOS SISTEMAS A LAS OFICINAS DE CAMPO

11. Hasta la fecha (febrero de 2002), el sistema WINGS está en pleno funcionamiento en Roma, las oficinas regionales de Bangkok, Dakar, El Cairo, Kampala, Managua y Yaoundé, y en otras 12 oficinas en los países. Desde la introducción del WINGS, se ha impartido capacitación en su utilización a unos 700 miembros del personal. El personal básico de las oficinas en los países ha recibido capacitación mediante cursillos y por los equipos de expertos enviados a cada país para proporcionar apoyo *in situ* durante las primeras semanas más cruciales. Este proceso ha requerido un período de capacitación más largo y costos adicionales.



SITUACIÓN PRESUPUESTARIA AL MES DE FEBRERO DE 2001

12. Como se mencionaba en la Nota Informativa anterior, la necesidad de ampliar los plazos y la complejidad añadida del proceso han repercutido en el presupuesto del FMIP.
13. Tal como se indica en el Presupuesto Bienal del PMA para el período 2002-2003 (WFP/EB.3/2001/5-C/1), presentado a la Junta el mes de octubre pasado, la Cuenta Especial del FMIP ha aumentado a 40 millones de dólares EE UU, desde la cantidad inicial de 37 millones de dólares. A finales de 2001, la cantidad en la cuenta se aumentó a 43,4 millones de dólares a fin de financiar los 2,6 millones de dólares de la fase final del sistema de HR/nómina y los 800.000 dólares del sistema de Tesorería, que no se habían incluido en el plan originario del FMIP. Los fondos adicionales provenían de los ahorros del presupuesto administrativo y de apoyo a los programas (AAP) de 2000-2001.
14. Estos costos adicionales se han mantenido a un nivel mínimo mediante negociaciones con el asociado en la ejecución, a fin de identificar la manera más rentable de ultimar el sistema institucional de información, de acuerdo con el plan originario del FMIP.
15. No obstante los costos adicionales, estimamos satisfactoria la aplicación del sistema WINGS, habida cuenta de que su costo es perfectamente comparable con el de los sistemas aplicados en otras organizaciones de las Naciones Unidas y del sector privado.

