

Comité del Programa y Presupuesto

Trigésima sesión
Ginebra, 8 a 12 de julio de 2019

INFORME ANUAL DEL DIRECTOR DE LA DIVISIÓN DE SUPERVISIÓN INTERNA (DSI)

preparado por la Secretaría

1. De conformidad con el párrafo 47 de la Carta de Supervisión Interna, el director de la División de Supervisión Interna (DSI) presentará, una vez por año, una reseña (informe anual) a la Asamblea General de la OMPI por conducto del Comité del Programa y Presupuesto (PBC). En el informe se examinarán de manera general las actividades de supervisión interna llevadas a cabo durante el ejercicio en examen, a saber, entre el 1 de julio de 2018 y el 30 de junio de 2019.

2. Se propone el siguiente párrafo de decisión.

3. *El Comité del Programa y Presupuesto (PBC) tomó nota del “Informe anual del director de la División de Supervisión Interna (DSI)” (documento WO/PBC/30/5).*

[Sigue el informe anual del director de la DSI]

INFORME ANUAL DEL DIRECTOR DE LA DIVISIÓN DE SUPERVISIÓN INTERNA

1 de julio de 2018 a 30 de junio de 2019

ÍNDICE

SIGLAS	3
ANTECEDENTES	4
ALGUNOS HECHOS DESTACADOS DEL EJERCICIO	4
PRINCIPIOS DE PLANIFICACIÓN	5
NORMAS PROFESIONALES	5
PRINCIPALES CUESTIONES Y RECOMENDACIONES DE ALTA PRIORIDAD EN MATERIA DE SUPERVISIÓN.....	5
ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN	13
CASOS EN LOS QUE SE DENEGÓ INFORMACIÓN O ASISTENCIA.....	15
ESTADO DE APLICACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES EN MATERIA DE SUPERVISIÓN.....	16
LABOR CONSULTIVA Y DE ASESORAMIENTO EN MATERIA DE SUPERVISIÓN.....	19
COOPERACIÓN CON ORGANISMOS DE SUPERVISIÓN EXTERNOS	19
COOPERACIÓN CON LA OFICINA DEL MEDIADOR Y LA OFICINA DE ÉTICA PROFESIONAL.....	20
OTRAS FUNCIONES DE SUPERVISIÓN	20
INDEPENDENCIA OPERATIVA DE LA DSI.....	21
RECURSOS DE SUPERVISIÓN	21

ANEXO

ANEXO I – Lista de informes de la DSI

SIGLAS

AIMS	Sistema de gestión de la información administrativa
ASPAC	Grupo de Asia y el Pacífico
CCIS	Comisión Consultiva Independiente de Supervisión
CDIP	Comité de Desarrollo y Propiedad Intelectual
CII	Conferencia de Investigadores Internacionales
DCI	Dependencia Común de Inspección
DGRRHH	Departamento de Gestión de los Recursos Humanos
DSI	División de Supervisión Interna
FIT	Fondos fiduciarios
GpR	Gestión por resultados
IIA	Instituto de Auditores Internos
ODG	Oficina del Director General
OMPI	Organización Mundial de la Propiedad Intelectual
ONU	Naciones Unidas
PBC	Comité del Programa y Presupuesto
PCT	Tratado de Cooperación en Materia de Patentes
PI	Propiedad intelectual
PRI	Planificación de los recursos institucionales
TI	Tecnologías de la información
UNEG	Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas
UN-RIAS	Representantes de Servicios de Auditoría Interna de las Organizaciones de las Naciones Unidas

ANTECEDENTES

1. La División de Supervisión Interna (DSI) de la OMPI tiene por cometido llevar a cabo una supervisión interna independiente y eficaz en la OMPI, en sintonía con las disposiciones de la Carta de Supervisión Interna.
2. La Carta de Supervisión Interna establece¹ que el director de la DSI debe presentar, una vez por año, una reseña (informe anual) a la Asamblea General de la OMPI, por conducto del Comité del Programa y Presupuesto (PBC). En el informe anual se examinarán de manera general las actividades de supervisión interna llevadas a cabo durante el ejercicio en examen, además del alcance y los objetivos de tales actividades, el calendario de trabajo ejecutado y los avances en la aplicación de las recomendaciones en materia de supervisión interna.
3. De conformidad con la Carta de Supervisión Interna, se ha facilitado al director general y a la Comisión Consultiva Independiente de Supervisión (CCIS) un borrador del informe anual para que formularan comentarios; los comentarios recibidos han sido tenidos en cuenta al concluir el informe.

ALGUNOS HECHOS DESTACADOS DEL EJERCICIO

4. La DSI sigue apoyando a la OMPI en el refuerzo de los controles, la rendición de cuentas, la transparencia y el aprendizaje, mediante la creación de instrumentos y prácticas innovadores y adaptados a cada caso, que ayudarán a la Organización a avanzar hacia niveles superiores de, en particular, la gestión del riesgo y la ejecución de programas.
5. La Carta de Supervisión Interna fue modificada en 2018 para incorporar, entre otras cosas, información concreta sobre las condiciones en las que pueden prestarse servicios de asesoría y consultoría. Esa aclaración ayuda a que la independencia y la ausencia de conflictos de interés sigan siendo principios fundamentales en el trabajo de la DSI.
6. La tecnología ha pasado a formar parte de los instrumentos de la DSI, por ejemplo mediante el uso continuo de flujos de trabajo integrados y de programas informáticos de gestión de auditorías para fomentar un entorno sin papel, el uso de tableros de control de inteligencia institucional para mejorar la información destinada a la gestión de las recomendaciones, la ampliación de los instrumentos de análisis de datos para apoyar los controles internos y la gestión del riesgo, y el uso de infografías para simplificar los informes de evaluación. La DSI colaboró con el Departamento de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y la División de Adquisiciones y Viajes para conseguir y organizar formaciones sobre un nuevo instrumento de visualización de datos, Tableau®, que facilitará el análisis de datos en los tres programas.
7. La Sección de Investigaciones de la DSI ha desarrollado internamente y puesto en práctica un sistema informatizado de gestión de procedimientos a principios de 2019. El objeto del sistema es servir como repositorio de todos los registros y documentos relativos a investigaciones. Como tal, permite el seguimiento de actividades de investigación y facilita el acceso a documentos y pruebas de cada caso. El sistema integra también controles sobre la puntualidad de las actividades de investigación y el cumplimiento procedimental, así como un módulo de presentación de informes sobre las actividades.
8. La DSI marca el camino hacia el aprendizaje institucional desarrollando un módulo en línea para aprender a utilizar las evaluaciones como parte del ciclo de gestión. La división está ampliando sus funciones de lucha contra el fraude y el abuso mediante actividades preventivas

¹ Véanse los párrafos 47 y 48 de la Carta de Supervisión Interna.

y anticipatorias, por ejemplo la participación en un ejercicio de evaluación de riesgo de fraude y el diseño de un módulo formativo de sensibilización sobre este problema, de la mano de la Oficina del Controlador.

9. La DSI ha iniciado ejercicios conjuntos entre la Sección de Auditoría Interna y la Sección de Evaluación para, entre otras cosas, aprovechar posibles sinergias, evitar duplicaciones y añadir valor. La auditoría y evaluación conjunta en curso de la política de la OMPI sobre la igualdad de género sirve de proyecto piloto.

10. Para velar por la calidad de las funciones de la Sección de Evaluación, se está realizando actualmente una evaluación externa de la calidad. El trabajo se centra en las actividades y productos de esa sección tomando como referencia las normas del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas. Las funciones de la Sección de Auditoría Interna y de la Sección de Investigaciones serán sometidas a una evaluación externa de la calidad en 2020.

PRINCIPIOS DE PLANIFICACIÓN

11. Al elaborar su plan de trabajo de supervisión, la DSI ha tomado en consideración distintos factores, entre otros, la calificación de riesgos, la pertinencia, la incidencia en los países, el ciclo de supervisión y los comentarios formulados por la Dirección de la OMPI y por los Estados miembros, así como los recursos disponibles. Antes de su finalización, el borrador del plan de trabajo de supervisión se sometió también a la CCIS con objeto de que lo examinara y diera asesoramiento al respecto, como se establece en el párrafo 28.a) de la Carta.

12. Con el fin de que la supervisión tenga un alcance que asegure su eficacia, utilizando con eficiencia los limitados recursos y evitando una eventual duplicación del trabajo, la DSI también examinó la labor realizada por el auditor externo y otros órganos de supervisión, como la Dependencia Común de Inspección (DCI), y las evaluaciones encomendadas por el Comité de Desarrollo y Propiedad Intelectual (CDIP).

13. El plan de supervisión de 2019 fue distribuido a todos los directores de programa y se puso a disposición de todo el personal de la OMPI a través de la Intranet de la Organización. El plan de supervisión de 2018 se culminó según el calendario previsto y dentro de los límites del presupuesto.

NORMAS PROFESIONALES

14. Para la realización de sus actividades de auditoría, la DSI se adhiere a las Normas Internacionales para la Práctica Profesional, elaboradas por el Instituto de Auditores Internos (IIA). Del mismo modo, la labor de investigación de la DSI se lleva a cabo en sintonía con los Principios y Directrices Uniformes para las Investigaciones, aprobados por la Conferencia de Investigadores Internacionales (CII). Por lo que se refiere a las actividades de evaluación, la DSI acata las normas internacionales para la realización de evaluaciones establecidas por el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (UNEG).

PRINCIPALES CUESTIONES Y RECOMENDACIONES DE ALTA PRIORIDAD EN MATERIA DE SUPERVISIÓN

15. En la presente sección figuran las principales constataciones y recomendaciones relativas a los riesgos prioritarios que figuran en los informes de supervisión interna (auditorías, evaluaciones e informes sobre las consecuencias para la Dirección) publicados durante el ejercicio en examen.

16. Las principales constataciones y recomendaciones se relacionan con los siguientes informes publicados durante el ejercicio en examen:²

- a) Auditoría de los sistemas de seguridad de acceso físico;
- b) Auditoría de la cartera de proyectos de planificación de los recursos institucionales (PRI);
- c) Auditoría de los fondos fiduciarios administrados por la OMPI;
- d) Auditoría de la estrategia de aseguramiento de la información de la OMPI;
- e) Auditoría del proyecto piloto de compensación por saldos netos del PCT;
- f) Evaluación del Programa Piloto de Desarrollo Profesional y de las Perspectivas de Carrera (fase 2);
- g) Informe sintético de la metaevaluación de los productos de evaluación de la OMPI;
- h) Evaluación de la Oficina Regional en la sede para Asia y el Pacífico;
- i) Informe sobre las consecuencias para la Dirección de las correcciones de oficio del Registro de Madrid; y
- j) Informe sobre las consecuencias para la Dirección de los sistemas de gestión de peticiones de los clientes (borrador distribuido para comentarios).

17. La DSI ha proseguido su diálogo con la Dirección para examinar y actualizar periódicamente el estado de la aplicación de las recomendaciones pendientes. Para trabajar las recomendaciones, la Dirección ha elaborado un plan en el que se describen las actividades propuestas, se asigna el personal que se encargará de su realización y se establecen los plazos de ejecución. La gestión de las recomendaciones en materia de supervisión se realiza mediante el sistema TeamCentral³, al que pueden acceder la DSI, la Dirección de la OMPI y el auditor externo.

AUDITORÍA DE LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD DE ACCESO FÍSICO

18. En el marco de la auditoría pudo comprobarse que la Dirección y el personal ofrecían pruebas de su interés en el establecimiento, mantenimiento y mejora de los procesos de gestión de sistemas de seguridad de acceso físico adecuados, apoyados por políticas, procedimientos y prácticas adaptados a cada caso.

19. Esos procesos sirven para proteger los sistemas de seguridad de acceso físico y los datos afines, así como para gestionar los derechos de acceso. Las pruebas realizadas mostraron que los registros de acceso ofrecen información precisa que puede armonizarse con la obtenida de otros instrumentos de acceso físico, como la vigilancia por video.

20. Aunque algunas recomendaciones se centraban principalmente en seguir documentando procesos y prácticas existentes para definir mejor los controles internos y la gobernanza, la División de Seguridad y Aseguramiento de la Información debería tomar medidas para seguir con:

² La lista de los informes figura en el Anexo.

³ TeamCentral©, que es un módulo de TeamMate, es un programa informático especializado en la labor de auditoría que incluye diversos módulos, como la gestión de documentos de trabajo electrónicos, el seguimiento de las recomendaciones, la evaluación de riesgos y la programación de los plazos.

- a) La mejora del análisis y la alerta oportunos ante conexiones malintencionadas con terceros, solicitando al proveedor de red que permita establecer puntos de control, conmutadores y registros de servidor en un sistema central de gestión de eventos e información de seguridad;
- b) La protección de los activos de información mediante el mantenimiento y actualización regular de un inventario de los sistemas de seguridad de acceso físico con sus correspondientes titulares para mejorar aún más los mecanismos utilizados para inventariar;
- c) La mejora de la gestión de riesgos y, en particular, aquellos de terceras partes relativos a la aplicación de la política de prestación de servicios de la OMPI; y
- d) El apoyo eficaz de la supervisión, rendición de cuentas y visibilidad mediante la mejora de las plantillas para presentación de informes actuales.

AUDITORÍA DE LA CARTERA DE PROYECTOS DE PLANIFICACIÓN DE LOS RECURSOS INSTITUCIONALES (PRI)

21. En el marco de la auditoría pudo verse que, aunque el calendario para la culminación de la cartera de proyectos de PRI se revisó en más de una ocasión desde la fecha prevista en 2015 hasta su coronación formal en julio de 2018, la OMPI consiguió llevar a buen término los proyectos con el presupuesto global de 25 millones de francos suizos aprobado por los Estados miembros en 2010.

22. En el plan de consecución de resultados de la cartera de proyectos de PRI se previeron 132 beneficios, 82% de los cuales se han conseguido. Con todo, es posible obtener más beneficios de la PRI desarrollando un mecanismo de colaboración para apoyar a los sectores a que obtengan más valor de las soluciones institucionales de PRI y de procesos afines.

23. Además, como la Organización se prepara para pasar a la nube, la Junta de la Cartera del AIMS debería asumir el liderazgo en la revisión de las posibles consecuencias de ese cambio en el sistema de PRI y en las políticas, reglamentos, normas y prácticas institucionales para velar por, entre otras cosas, la adaptabilidad, coherencia y salvaguarda de la continuidad operacional.

24. Además, la gestión de los principales proyectos de TIC en la OMPI se beneficiará del establecimiento de un proceso interno por el que los acuerdos de prestación de servicios y las cuentas de solicitud de servicios afines se establezcan, desde el primer momento, en colaboración con el Centro Internacional de Cálculos Electrónicos de las Naciones Unidas. Eso permitirá reflejar mejor los costes afines y evitar problemas de concertación, como se vio en la aplicación de la cartera de proyectos de PRI.

25. Una de las posibilidades que se han encontrado para mejorar la gestión del proyecto es el desarrollo de una nomenclatura común para clasificar, ordenar y archivar la documentación pertinente de proyectos en el sistema de gestión de contenidos institucionales, con miras a mejorar la precisión, integridad y acceso eficaz y divulgación de esa documentación.

26. Por último, en su auditoría de gestión de proyectos de la OMPI⁴ publicada en 2016 (IA 2016-04), la DSI detectó y subrayó como sistémicos ciertos problemas sobre la eficacia y eficiencia de esa gestión en la cartera de proyectos de PRI. La aplicación de las recomendaciones pendientes del informe de gestión de proyecto ayudará a solventar esas cuestiones.

⁴ https://www.wipo.int/export/sites/www/about-wipo/en/oversight/iaod/audit/pdf/project_management.pdf

AUDITORÍA DE LOS FONDOS FIDUCIARIOS ADMINISTRADOS POR LA OMPI

27. En la auditoría se encontraron diversos avances positivos en la gestión y administración de los fondos fiduciarios. En general hay, por ejemplo, un alto nivel de cumplimiento del Reglamento Financiero y la Reglamentación Financiera, de las disposiciones de los respectivos memorandos de entendimiento y de otros controles internos relativos a las actividades administrativas.

28. Con todo, la DSI señala que la Organización tiene opciones de mejorar la gestión de esos fondos. Por ejemplo, las partes interesadas internas pertinentes necesitan colaborar con los donantes, con miras a ajustar gradualmente los costos de apoyo existentes de un número de fondos al porcentaje establecido en la política de la OMPI sobre la gestión de las contribuciones voluntarias. Eso hará que la Organización cumpla con sus políticas.

29. Además, el proceso de gestión de riesgos de los fondos fiduciarios puede seguir mejorándose mediante la colaboración entre las partes interesadas y con el apoyo de la Oficina del Controlador, con miras a detectar a tiempo los riesgos y a elaborar estrategias para reducirlos.

30. La DSI señala que la Organización debería tomar medidas oportunas y adecuadas para solventar la situación actual de uno de los fondos, que no ha tenido ninguna actividad financiera o programática durante casi un decenio. Si aborda ese problema intentando renovar o cerrar el fondo, la OMPI estará velando por el cumplimiento de sus políticas.

31. Además, la OMPI deberá sopesar la necesidad de realizar evaluaciones y calcular el valor que aportan, una vez que se culminen y cierren los fondos fiduciarios, entre otras cosas armonizando las disposiciones afines de la política sobre la gestión de las contribuciones voluntarias con la práctica actual.

32. Por último, para apoyar las medidas de incorporación de la perspectiva de género en la Organización, en la planificación, aplicación y presentación de informes de la labor de los fondos fiduciarios deberán incorporarse aspectos y visiones sobre esa cuestión, donde proceda.

AUDITORÍA DE LA ESTRATEGIA DE ASEGURAMIENTO DE LA INFORMACIÓN DE LA OMPI

33. La DSI indica que las partes interesadas entrevistadas en el marco de la auditoría consideran que los diversos proyectos señalados en la estrategia de aseguramiento de la información son aptos para su propósito. Aunque la Organización no había decidido trasladar sus infraestructuras, plataformas y programas de TI a la nube cuando elaboró la estrategia de aseguramiento de la información en 2015, la DSI señala que la estrategia se diseñó para responder a los posibles cambios en la tecnología y en las medidas de protección de datos correspondientes, como por ejemplo el uso de la nube.

34. Armonizar la estrategia de aseguramiento de la información con la futura política de protección de datos, una vez finalizada, mejoraría aún más la integración de esa estrategia en lo relativo a la gestión de los incidentes sobre el aseguramiento de la información y las obligaciones conexas con los clientes de la OMPI.

35. La escala de aseguramiento de la información elaborada por la División de Seguridad y Aseguramiento de la Información puede mejorarse aún más precisando las definiciones de sus componentes y definiendo todavía más los criterios y parámetros conexas.

36. Gracias a la estrategia de aseguramiento de la información de la OMPI se ha descubierto una tendencia tecnológica importante, a la vez que un riesgo: la posible divulgación no autorizada de información confidencial; además, en el marco del PCT, la División de Seguridad

y Aseguramiento de la Información ha ayudado a que se encuentren y diseñen soluciones para prevenir la fuga de datos en el proyecto de creación de una plataforma segura para el PCT. En el futuro sería beneficioso para la OMPI evaluar otras esferas en las que pudiese necesitarse una solución para prevenir la fuga de datos, conforme a una clasificación de riesgos y de seguridad de la información, y establecer instrumentos para prevenir y detectar ese tipo de fugas mediante diversos procedimientos.

37. La OMPI ha comenzado a utilizar instrumentos basados en inteligencia artificial para protegerse, detectar amenazas y responder ante ellas, y deberá seguir estudiando la incidencia de los cambios y tendencias tecnológicos, como la inteligencia artificial, en los futuros avances de la estrategia de aseguramiento de la información.

38. Por último, la División de Seguridad y Aseguramiento de la Información pondrá en marcha una solución sobre gobernanza, riesgos y cumplimiento de la seguridad de la información para detectar, supervisar y controlar mejor el aseguramiento de la información y los riesgos conexos, con capacidades para documentar amenazas y vulnerabilidades.

AUDITORÍA DEL PROYECTO PILOTO DEL PCT DE COMPENSACIÓN POR SALDOS NETOS

39. En la auditoría se ha encontrado que el flujo de trabajo relativo a las tasas de búsqueda del PCT se ha racionalizado con la Oficina Internacional, lo que ha supuesto una notable reducción de la carga de trabajo en lo concerniente a las reclamaciones relativas a las pérdidas y ganancias por los tipos de cambio de moneda que se generan en virtud de la Regla 16.1.e) del PCT.⁵ En el futuro, el proceso se simplificaría y sería más eficiente si se automatizasen diversas tareas manuales que se llevan a cabo en las operaciones de compensación por saldos netos.

40. La introducción de un calendario de compensación por saldos netos ha mejorado la gestión y planificación del efectivo en la Oficina Internacional, al combinar múltiples pagos en uno solo para reducir las comisiones de transferencia y al acordar una fecha para los pagos y la recepción de los importes netos.

41. La aplicación del proceso de compensación por saldos netos dio como resultado una reducción del 69% en el importe nominal promedio del efectivo en el banco (en euros) relativo a las tasas de búsqueda del PCT. Gracias a esa reducción, la Oficina Internacional evitó el pago de costos financieros relativos a los tipos de interés negativos vigentes.

42. Además, la DSI también observó una reducción, antes del ajuste por inflación, en las comisiones bancarias por la transferencia electrónica de archivos, debido a la reducción en el volumen de ese tipo de transferencias (57%, pago y recibos) y a la reducción en el número de peticiones de reembolso (46%) de las administraciones encargadas de la búsqueda internacional participantes.

43. En el futuro, la Oficina Internacional deberá revisar los recursos requeridos para el proceso de compensación por saldos netos, teniendo en cuenta la participación actual y futura en el mismo, y proponer una enmienda al Reglamento del PCT y las instrucciones administrativas afines para, en particular, reflejar en ellos los procedimientos y prácticas de trabajo actuales de compensación por saldos netos y adaptarlos consiguientemente.

⁵ Cuando, en lo que concierne al pago de la tasa de búsqueda en una moneda determinada, distinta de la moneda fijada, el importe efectivamente percibido en la moneda determinada, en virtud del párrafo d)ii) de esta Regla, por la Administración encargada de la búsqueda internacional, una vez convertido por esta Administración en la moneda fijada, sea inferior al que ha fijado, la Oficina Internacional pagará a dicha Administración la diferencia; por el contrario, si el importe efectivamente percibido es superior al importe fijado, la diferencia corresponderá a la Oficina Internacional.

EVALUACIÓN DEL PROGRAMA PILOTO DE DESARROLLO PROFESIONAL Y DE LAS PERSPECTIVAS DE CARRERA (FASE 2)

44. El objetivo de este proceso fue evaluar:
- a) La estrategia y los resultados actuales del Programa Piloto y su contribución para resolver los problemas de apoyo a la carrera en la OMPI;
 - b) Si los mecanismos y las condiciones de apoyo a la carrera son apropiados para ampliar el Programa Piloto y si constituyen un programa eficaz para ese apoyo.
 - c) Los efectos previstos y reales, así como los riesgos y las estrategias para su reducción que podría tener un futuro programa de apoyo a la carrera para sus posibles beneficiarios.
45. Entre los principales resultados y recomendaciones figuran:
- a) El Programa Piloto, a pequeña escala, ha demostrado ser importante para cubrir las necesidades institucionales e individuales del personal, como indicaron más del 65% de los encuestados. Ha motivado y provocado cambios positivos de comportamiento en todos los beneficiarios.
 - b) El Programa Piloto ha alcanzado la madurez necesaria para hacer frente a dificultades institucionales existentes como, en particular, el envejecimiento de los empleados, la retención de talentos y la cuestión de género, de una forma más integral y consolidada.
 - c) Para ayudar a armonizar las necesidades y aspiraciones de cada empleado con las necesidades institucionales podrían realizarse servicios especiales de movilidad, como tareas en materia de desarrollo y formaciones profesionales fuera de la Organización.
46. La estrategia de aplicación resultó ser eficiente. Con todo, la estructura y los recursos de la OMPI para los servicios de perspectivas de carrera son insuficientes en esta fase a la vista de las necesidades y dificultades actuales y futuras de la Organización. En su formato actual el Programa Piloto no es sostenible.
47. Los empleados subrayaron la necesidad de que los servicios de perspectivas de carrera fuesen más transparentes y accesibles. De este modo, todo futuro servicio de apoyo a las perspectivas de carrera deberá ser más integrador y accesible a todos los empleados en función de la demanda.
48. Aunque en términos generales la evaluación del Programa Piloto fue positiva, también se encontraron algunos aspectos mejorables. En ese sentido, se han presentado tres recomendaciones:
- a) Es aconsejable que el Departamento de Gestión de los Recursos Humanos (DGRRHH) estudie la posibilidad de crear un marco de apoyo a la carrera plenamente desarrollado y de apoyar así mismo la creación de un modelo en el que se indiquen claramente los problemas y dificultades que deben resolverse, los postulados internos y externos, los factores contextuales y los objetivos y resultados esperados.
 - b) Se recomienda también que el DGRRHH vele por la participación de los directores y supervisores directos en la prestación de servicios de apoyo a la carrera y en la presentación transparente de información a todos los empleados sobre el proceso de acceso a esos servicios y de detección de talentos.

- c) La OMPI deberá estudiar la posibilidad de tener en cuenta lo observado y aprendido hasta la fecha en el Programa Piloto institucionalizando el apoyo a la carrera como una unidad independiente en la que abordar de forma sustancial las dificultades institucionales existentes.

INFORME SINTÉTICO DE LA META-EVALUACIÓN DE LOS PRODUCTOS DE EVALUACIÓN DE LA OMPI

49. Los objetivos principales de este informe sintético de metaevaluación fueron:
- a) Analizar y sintetizar las constataciones y recomendaciones de las evaluaciones realizadas de 2011 a 2017;
 - b) Ayudar a que planificadores y gestores de la Organización actúen a partir de la información fáctica sobre el resultado de su trabajo, poniendo de relieve el potencial de transmisión de conocimientos que existe entre los datos de las evaluaciones y las recomendaciones estratégicas, de fondo, temáticas e interdisciplinarias; y
 - c) Descubrir la falta de pruebas y consolidar la información para que los clientes de esta metaevaluación puedan acceder a ella más fácilmente.
50. Las conclusiones principales del informe son:
- a) La cobertura programática y geográfica de la cartera de evaluaciones es adecuada y sigue ampliándose a programas y zonas geográficas todavía no evaluados;
 - b) Se han finalizado con éxito dos evaluaciones interdisciplinarias, una en 2014 sobre la gestión de los conocimientos y una segunda en 2018 sobre el desarrollo de capacidades. Ambas han sido relevantes desde el punto de vista de la medición de la capacidad de colaboración de la Organización. Los asuntos interdisciplinarios que se seleccionen en el futuro para la evaluación podrían ser beneficiosos para la elaboración de un mapa sistemático, estratégico e integrador de las prioridades de la Organización;
 - c) Las mejoras en la cuestión de la igualdad de género siguen siendo uno de los elementos fundamentales presentes en los cinco criterios de evaluación que se sintetizan como constataciones y como recomendaciones; y
 - d) En la cartera actual de evaluaciones no hay muchas pruebas de que los programas hayan tenido resultados sustantivos a largo plazo en materia de PI, ni se ofrece información suficiente sobre el nivel de incidencia.
51. A partir de las conclusiones, en el informe sintético de metaevaluación se recomendó que:
- a) En la medida de lo posible, la Sección de Evaluación de la DSI diese prioridad a la cobertura de programas, metas estratégicas y sectores de la OMPI todavía no evaluados. A la hora de decidir la aplicación de esa medida, deberá tenerse en cuenta la cobertura geográfica. Deberán seleccionarse cuidadosamente las evaluaciones interdisciplinarias para que los temas sean relevantes para toda la Organización;
 - b) La Sección de Evaluación de la DSI deberá mejorar el número y la calidad de las constataciones y conclusiones importantes sobre PI en relación con su efecto a largo plazo y la repercusión de los programas; y
 - c) La Sección de Evaluación de la DSI deberá reforzar las medidas para mejorar e incorporar elementos en materia de género de forma compatible con las políticas de género de la OMPI y el ONU-SWAP.

EVALUACIÓN DE LA OFICINA REGIONAL EN LA SEDE PARA ASIA Y EL PACÍFICO

52. Los objetivos principales de esta evaluación fueron:
- a) Evaluar la pertinencia del programa de la Oficina Regional en la sede para Asia y el Pacífico para los homólogos que se benefician del programa, el valor añadido para la región y el apoyo proporcionado por sus homólogos;
 - b) Evaluar la labor de la Oficina Regional para que la propiedad intelectual (PI) contribuya al desarrollo sostenible, así como la aportación estratégica del programa regional a los objetivos más amplios de integración regional, de conformidad con el marco conceptual del Índice Mundial de Innovación;
 - c) Analizar los instrumentos, mecanismos y metodologías⁶ que aplica la Oficina Regional en la sede para Asia y el Pacífico. Establecer las lecciones aprendidas y las buenas prácticas que han contribuido al desempeño de la Oficina Regional; y
 - d) Determinar los factores que pueden reproducirse en otras Oficinas Regionales a fin de aumentar su pertinencia, eficiencia y eficacia, en particular en la esfera de la igualdad de género.
53. Las conclusiones principales del informe son:
- a) La metodología y la labor de la Oficina Regional en la sede para Asia y el Pacífico han sido desarrolladas dentro de un marco estructurado orientado a los resultados. Esta metodología estructurada es fundamental para la filosofía de la Oficina Regional y contribuye enormemente a la eficacia de su labor. Las partes interesadas han subrayado en repetidas ocasiones la importancia de diversos proyectos, lo que alienta la idea de que esa metodología es valiosa para los Estados miembros en el desarrollo de sistemas y marcos en materia de PI;
 - b) Es probable que la incidencia de la labor de la Oficina Regional en los objetivos estratégicos de la OMPI siga creciendo y se haga más visible a medida que los Estados miembros avancen por la senda del desarrollo y tengan más tiempo para aplicar sus estrategias nacionales en materia de propiedad intelectual. En los próximos años será fundamental supervisar y vigilar cuidadosamente la metodología centrada en los proyectos de conformidad con: i) las necesidades de los Estados miembros; y ii) las consideraciones sobre la eficacia del contenido y la estructura de los proyectos;
 - c) Sería provechoso velar por que haya una estrecha correlación de metodología y colaboración entre los sectores esenciales y la Oficina Regional en la sede para Asia y el Pacífico, dado el conocimiento que la Oficina Regional tiene sobre las estrategias de las oficinas nacionales de PI, la información sobre sus diagnósticos y la comprensión de sus necesidades. Esos conocimientos pueden ayudar de forma considerable a la planificación y ejecución del trabajo en esos sectores esenciales;
 - d) Es necesario mejorar la presentación de informes sobre los proyectos de la Oficina Regional, centrándose especialmente en cada proyecto y en la presentación de datos estadísticos sobre actividades concretas en el contexto de un proyecto. En los informes también debe describirse la contribución a los resultados y a las actividades previstas y analizarse la aportación a las prioridades estratégicas de la OMPI.
54. A partir de las conclusiones, en el informe de la Oficina Regional en la sede para Asia y el Pacífico se recomendó que:

⁶ Conferencias, reuniones, formaciones, misiones, etc.

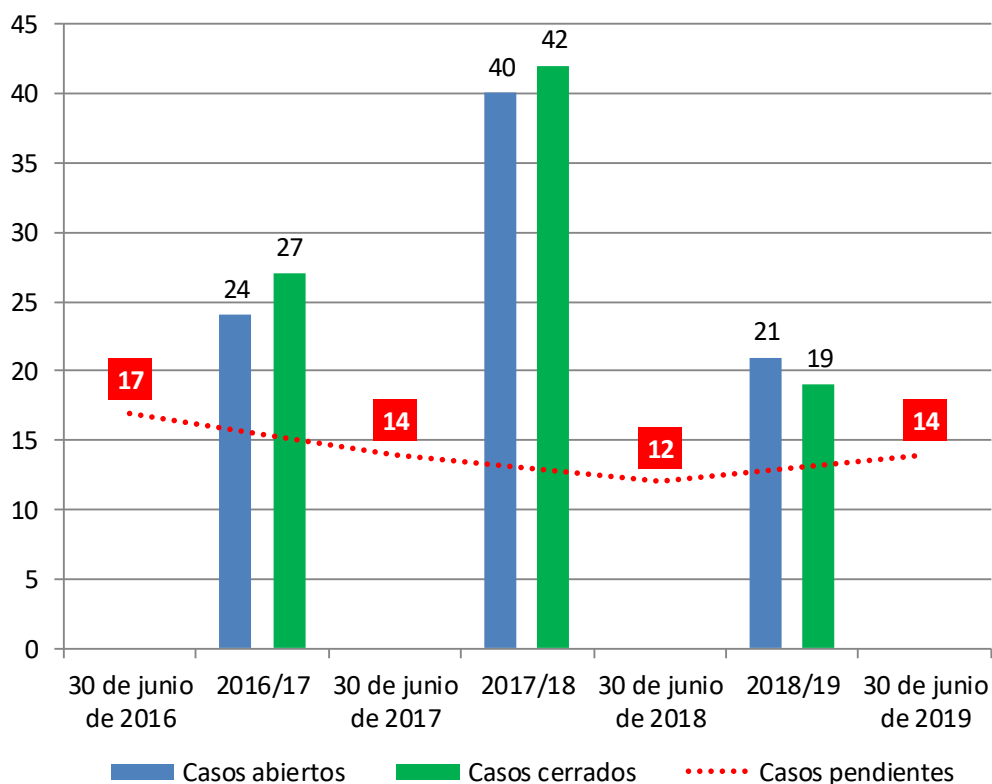
- a) La Oficina Regional aprovechase las ventajas del marco de supervisión de proyectos existente incorporando la realización de presupuestos basada en resultados, los elementos en materia de género y la presentación de informes en sintonía con indicadores basados en resultados.
- b) La Oficina Regional no incrementase el número de proyectos más allá de los 10 ya existentes. Hay que seguir centrándose en la calidad y no en la cantidad.

ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN

RESUMEN DE LOS CASOS

55. En el ejercicio en examen se registraron 21 nuevos casos (es decir, un 47% menos que en el ejercicio anterior) y se cerraron 19. A 30 de junio de 2019 hay 14 casos pendientes, incluidos cuatro en la fase de evaluación preliminar, ocho en la fase de investigación propiamente dicha y dos en suspenso debido a la ausencia prolongada de uno de los empleados participantes, o pendiente de actuación por otra entidad. De los casos pendientes, seis se abrieron en 2019, seis en 2018, uno en 2017 y uno en 2016. A 1 de julio de 2019, el tiempo medio de la investigación de los casos era de 5,5 meses.

Gráfico 1 – Análisis comparativo de los casos de investigación del 30 de junio de 2016 al 30 de junio de 2019



56. Entre los 21 casos que se abrieron durante el ejercicio en examen, tres fueron remitidos a la CCIS con el fin de que diera asesoramiento al respecto, con arreglo a las disposiciones pertinentes de la Carta de Supervisión Interna.⁷

RESULTADO DE LAS ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN

57. Con arreglo a la Carta de Supervisión Interna, el informe debería incorporar una descripción de los casos que han sido investigados y probados y la forma en que fueron saldados. En cinco de los casos investigados, la DSI consideró que las alegaciones se probaron y recomendó la adopción de medidas disciplinarias contra un miembro del personal. De estos cinco casos:

- a) Un caso correspondió a declaraciones falsas de funcionarios acerca del horario de trabajo;
- b) Dos casos correspondieron a hostigamiento y/o abusos de posición por un funcionario;
- c) Un caso correspondió a un robo interno en el lugar de trabajo; y
- d) Un caso correspondió a actividades profesionales no autorizadas, al margen de la Organización, de un funcionario.

58. Tras haberse recomendado la adopción de medidas disciplinarias:

- a) En un caso, un funcionario fue despedido de la Organización;
- b) En un caso, un funcionario fue degradado a una categoría inferior;
- c) En un caso, no fue posible adoptar medidas disciplinarias porque el funcionario en cuestión había abandonado la Organización; y
- d) En dos casos, sigue pendiente, a 30 de junio de 2019, una decisión final por la Dirección.

59. Además, las actividades de investigación realizadas durante el ejercicio en examen permitieron a la DSI extraer algunas enseñanzas. En particular, se expidió un informe sobre las consecuencias para la Dirección con una recomendación sobre las correcciones de oficio del Registro de Madrid. Otro informe sobre las consecuencias para la Dirección fue expedido como borrador para comentarios y guardaba relación con los sistemas de gestión de peticiones de los clientes.

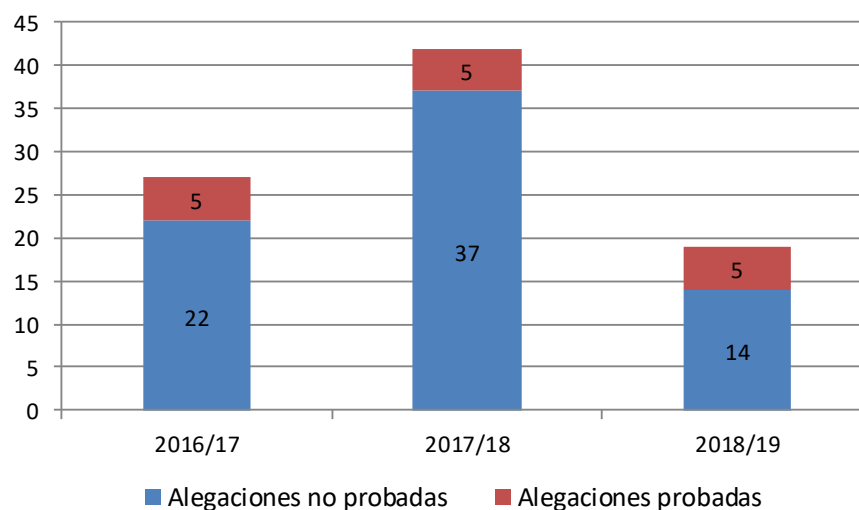
60. En el cuadro que figura a continuación se muestra un análisis comparativo de los casos registrados durante el período comprendido entre el 1 de julio de 2015 y el 30 de junio de 2018:

⁷ Párrafos 18, 19, 21, 22 y 23 de la Carta de Supervisión Interna.

Cuadro 1 – Análisis de los casos recibidos del 1 de julio de 2016 al 30 de junio de 2019

Categoría	2016/17	2017/18	2018/19
Abuso de posición o de estatus	0	3	1
Infracciones relacionadas con el horario de trabajo	3	5	2
Fraude o abuso relacionado con los beneficios y las prestaciones	2	0	0
Violación de la confidencialidad	2	2	1
Conflicto de intereses	0	1	0
Hostigamiento (no sexual), discriminación	2	2	2
Insubordinación y otros comportamientos inapropiados	5	8	3
Uso indebido de fondos y activos de la OMPI	0	3	0
Negligencia en el trabajo, obstrucción a operaciones de la OMPI	1	1	3
Otro tipo de incumplimiento de las normas de conducta de la administración p	2	4	0
Irregularidades relacionadas con adquisiciones	1	1	1
Irregularidades relacionadas con contrataciones	0	1	4
Represalias	0	3	0
Hostigamiento sexual	0	3	0
Abuso o explotación sexual	0	0	0
Actividades no autorizadas, al margen de la Organización	3	3	2
Pronunciamientos o declaraciones no autorizados	1	0	0
Irregularidades de un candidato a un puesto	0	0	1
Irregularidades de un proveedor u otra parte externa	2	0	1
Total	24	40	21

Gráfico 2 - Casos cerrados del 1 de julio de 2016 al 30 de junio de 2019



CASOS EN LOS QUE SE DENEGÓ INFORMACIÓN O ASISTENCIA

61. Con sujeción al párrafo 48.g) de la Carta de Supervisión Interna, el director de la DSI habrá de notificar los casos en los que se haya restringido a la DSI el acceso a los registros, a los miembros del personal o a los locales de la OMPI durante el ejercicio en examen.

62. La DSI informa de que ningún miembro del personal ha denegado información o asistencia en un proceso de supervisión en curso durante el ejercicio en examen.

ESTADO DE APLICACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES EN MATERIA DE SUPERVISIÓN

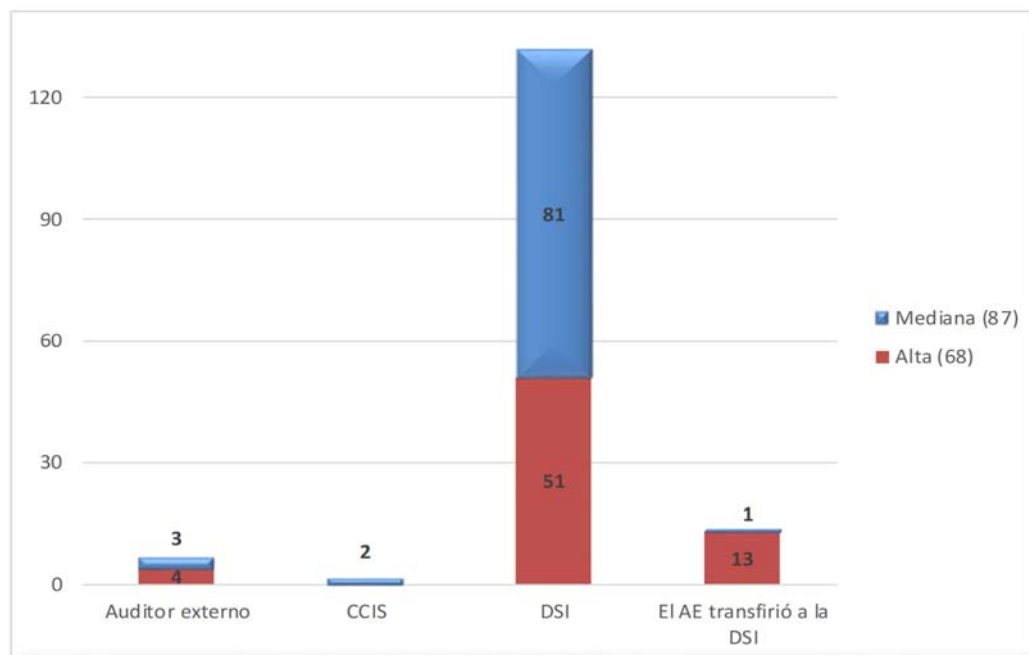
63. Compete al director general velar por que todas las recomendaciones formuladas por el director de la DSI y otros órganos de supervisión se atiendan con prontitud, indicando las medidas adoptadas con respecto a las conclusiones y recomendaciones.⁸ El director general delega esta labor en los directores de programa que están al frente de las distintas esferas operativas de la Organización.⁹ La aplicación de todas las recomendaciones en materia de supervisión por los directores de programa de la OMPI es objeto de seguimiento regular por la DSI.¹⁰

64. La DSI sigue gestionando y presentando informes sobre las recomendaciones con el sistema TeamCentral®, que permite un diálogo interactivo con los directores de programa y sus delegados para seguir con eficacia la aplicación de las recomendaciones pendientes.

65. La DSI está finalizando el proyecto de inteligencia institucional, que consiste en incorporar las recomendaciones en los tableros de control de inteligencia institucional de la Organización para hacer un seguimiento de las mismas. Si se vinculan los datos sobre las recomendaciones provenientes del sistema TeamCentral® con esos tableros y se ofrecen derechos de acceso definidos, la Dirección tendrá una visión mejorada y diaria de la evolución de las recomendaciones, así como la posibilidad de presentar informes.

66. A fecha del presente informe, hay 155 recomendaciones pendientes de aplicación, incluidas 68 de prioridad alta y 87 de prioridad media. Las recomendaciones de la DSI constituyen el 85% de todas las recomendaciones pendientes en materia de supervisión.

Gráfico 3 –Recomendaciones pendientes por fuente y por prioridad (155)



⁸ Véase el párrafo 45 de la Carta de Supervisión Interna.

⁹ Véase la orden de servicio 16/2010, párrafo 7.

¹⁰ Véase la orden de servicio 16/2010, párrafo 8.

67. Durante el presente ejercicio en examen se añadieron 16 recomendaciones del informe del auditor externo de 2017/2018.¹¹ Veinticuatro recomendaciones de la DSI se derivan de cinco informes de auditoría, dos informes de evaluación y un informe sobre las consecuencias para la Dirección. La CCIS formuló dos recomendaciones tras el examen de los plazos específicos para la presentación de información y los procedimientos de investigación (WO/PBC/30/14).

68. No se cerró ninguna recomendación de la DSI sin aplicación durante el ejercicio en examen. El auditor externo cerró cuatro recomendaciones de una auditoría de cumplimiento de viajes y becas realizada en 2015/2016, sobre la base de que la Dirección aceptaba los riesgos consiguientes.

69. Tras el nombramiento del Contralor y Auditor General del Reino Unido como auditor externo de la OMPI a partir del 1 de enero de 2018, la Oficina Nacional de Auditoría del Reino Unido (NAO, por sus siglas en inglés) examinó las recomendaciones pendientes formuladas por el anterior auditor externo. La NAO examinó 19 recomendaciones de las 62 pendientes, cerró 12 y consideró como pendientes a siete recomendaciones. La NAO se encargará del seguimiento de esas siete recomendaciones.

70. La DSI examinó además las 43 recomendaciones restantes de auditoría externa que no fueron examinadas por la NAO, y cerró 29 recomendaciones. La DSI se encargará del seguimiento de la aplicación de las restantes 14 recomendaciones abiertas de ese grupo de antiguas recomendaciones de auditoría externa (denominadas, en el cuadro 2 siguiente, como Recomendaciones del AE transferidas a la DSI). El cuadro 2 reseña el movimiento de recomendaciones por fuente, entre el 1 de julio de 2018 y el 30 de junio de 2019.

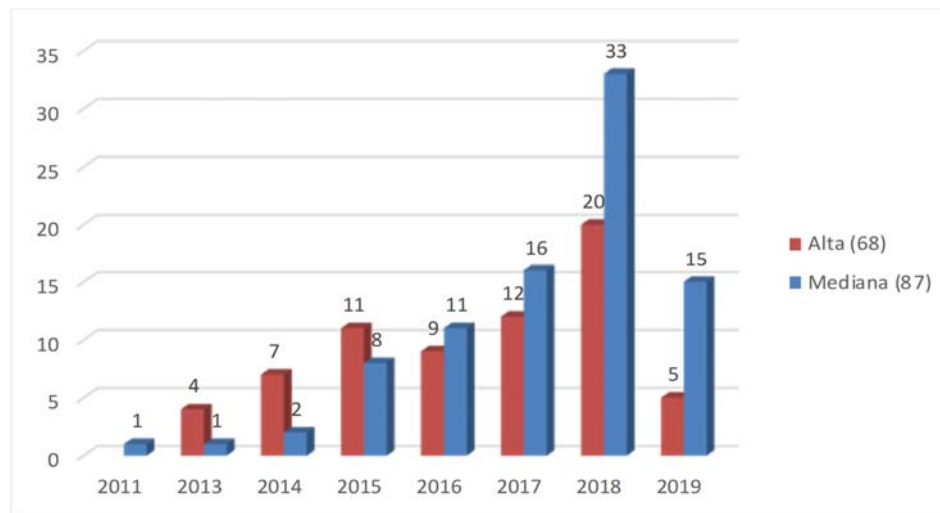
Cuadro 2 – Movimiento de las recomendaciones entre el 1 de julio de 2018 y el 30 de junio de 2019

Fuente	Pendientes a 1 de julio de 2018	Añadidas durante el año	Cerradas durante el año	Transferidas durante el año	Pendientes a 30 de junio de 2019
DSI	134	24	26	-	132
Auditor externo (AE)	46	16	41	-14	7
CCIS	-	2	-	-	2
Recomendaciones del AE transferidas a la DSI	-	-	-	14	14
Total	180	42	67	-	155

¹¹ WO/PBC/28/4

71. En el gráfico que figura a continuación se resume la evolución de las recomendaciones pendientes, a 30 de junio de 2019:

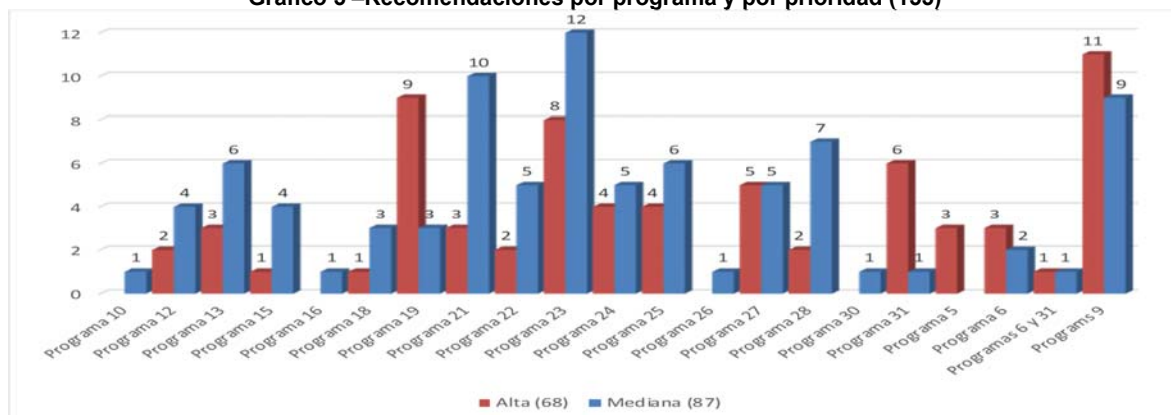
Gráfico 4 – Evolución de las recomendaciones pendientes en materia de supervisión, por prioridad (155)



72. Hay una recomendación de prioridad alta, pendiente de aplicación desde 2011, y un total de 34 recomendaciones hechas entre 2011 y 2015 que siguen pendientes hasta la fecha.

73. A 30 de junio de 2019, las recomendaciones pendientes por programa de la OMPI¹² y por prioridad se ilustran a continuación:

Gráfico 5 – Recomendaciones por programa y por prioridad (155)



¹² **Programa 1:** Derecho de patentes; **Programa 2:** Marcas, diseños industriales e indicaciones geográficas; **Programa 3:** Derecho de autor y derechos conexos; **Programa 4:** Conocimientos tradicionales, expresiones culturales tradicionales y recursos genéticos; **Programa 5:** Sistema del PCT; **Programa 6:** Sistema de Madrid; **Programa 7:** Centro de Arbitraje y Mediación de la OMPI; **Programa 8:** Coordinación de la Agenda para el Desarrollo; **Programa 9:** Países africanos, árabes, de América Latina y el Caribe, de Asia y el Pacífico, y países menos adelantados; **Programa 10:** Países con economías en transición y países desarrollados; **Programa 11:** Academia de la OMPI; **Programa 12:** Clasificaciones internacionales y normas técnicas; **Programa 13:** Bases mundiales de datos; **Programa 14:** Servicios de acceso a la información y a los conocimientos; **Programa 15:** Soluciones operativas para las oficinas de PI; **Programa 16:** Economía y estadística; **Programa 17:** Fomentar el respeto por la PI; **Programa 18:** La PI y los desafíos mundiales; **Programa 19:** Comunicaciones; **Programa 20:** Relaciones exteriores, alianzas y oficinas en el exterior; **Programa 21:** Gestión ejecutiva; **Programa 22:** Gestión de programas y recursos; **Programa 23:** Gestión y desarrollo de los recursos humanos; **Programa 24:** Servicios generales de apoyo; **Programa 25:** Tecnologías de la información y de las comunicaciones; **Programa 26:** Supervisión interna; **Programa 27:** Servicios de conferencias y lingüísticos; **Programa 28:** Aseguramiento de la información, seguridad y vigilancia; **Programa 30:** Apoyo a las pequeñas y medianas empresas (pymes) y a la capacidad empresarial; **Programa 31:** Sistema de la Haya; **Programa 32:** Sistema de Lisboa.

74. Cuatro programas constituyen el 50% de las 68 recomendaciones de alta prioridad, y el mayor número de recomendaciones pendientes de alta prioridad pertenecen al programa 9 (Países africanos, árabes, de América Latina y el Caribe, de Asia y el Pacífico, y países menos adelantados), al programa 23 (Gestión y desarrollo de los recursos humanos), al programa 19 (Comunicaciones) y al programa 31 (Sistema de La Haya).

LABOR CONSULTIVA Y DE ASESORAMIENTO EN MATERIA DE SUPERVISIÓN

75. Además de la labor de supervisión prevista, la DSI siguió proporcionando asesoramiento profesional sobre políticas y procedimientos institucionales, gestión de riesgos y controles internos.

76. Además, la DSI participó conjuntamente con la Oficina del Controlador en el Departamento de Planificación de Programas y Finanzas en actividades de prevención de riesgo de fraude. En particular:

- a) Se ha desarrollado una capacitación en línea titulada "*Avoiding Fraud and Abuse in WIPO*" (Prevención del fraude y abuso en la OMPI), que se ofrecerá a los funcionarios de la Organización en el segundo semestre de 2018; y
- b) Se ha iniciado un ejercicio de evaluación de riesgo de fraude, para el cual se ha contratado a una empresa de consultoría; las actividades sobre el terreno se llevarán a cabo durante el segundo semestre de 2018.
- c) La DSI sigue trabajando con la Dirección en la elaboración de una definición común de las transacciones *ex-post facto*, y de un proceso para gestionarlas, con miras a diseñar informes para que la Dirección tenga una lista de esas transacciones y pueda supervisarlas y gestionar de forma más eficiente.

COOPERACIÓN CON ORGANISMOS DE SUPERVISIÓN EXTERNOS

LA COMISIÓN CONSULTIVA INDEPENDIENTE DE SUPERVISIÓN (CCIS)

77. La DSI ha asistido regularmente a las reuniones de la CCIS, durante las cuales ha presentado informes sobre la aplicación del plan de supervisión interna, ha examinado los resultados de supervisión y otros aspectos relacionados con su labor y funcionamiento, y ha solicitado el asesoramiento de la CCIS. En el período abarcado por el presente informe se celebraron desde la cuadragésima novena hasta la quincuagésima tercera sesión de la CCIS.

EL AUDITOR EXTERNO

78. La DSI mantuvo buenas relaciones de trabajo con el auditor externo, con el que se reunió periódicamente para abordar cuestiones relacionadas con la auditoría, el control interno y la gestión de riesgos. El auditor externo y la DSI compartieron estrategias, planes anuales e informes específicos con miras a la eficiencia en el alcance de la supervisión, evitando al mismo tiempo las posibles duplicaciones de tareas y la fatiga de supervisión.

79. La DSI se reunió en varias ocasiones con el auditor externo de la Oficina Nacional de Auditoría del Reino Unido durante el ejercicio en examen y compartieron el plan de trabajo anual. La DSI colaboró de forma destacada con el auditor externo durante su auditoría de 2018 y ofreció la información necesaria que se le requirió.

COOPERACIÓN CON LA OFICINA DEL MEDIADOR Y LA OFICINA DE ÉTICA PROFESIONAL

80. Durante el ejercicio en examen, el director de la DSI se reunió regularmente con el mediador y la oficial jefa de Ética Profesional a fin de garantizar la buena coordinación y el apoyo mutuo.

OTRAS FUNCIONES DE SUPERVISIÓN

ACTIVIDADES DE DIVULGACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN

81. Como parte de la labor que realiza la DSI para explicar y promover mejor la función de supervisión interna, la División siguió en contacto con sus colegas en la OMPI mediante la presentación de ponencias para los nuevos empleados en los cursos de iniciación, el boletín de noticias de la DSI y la presentación de ponencias a los directores y los directivos superiores, según las necesidades.

ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN

82. La DSI siguió solicitando comentarios a los colegas de las dependencias de la OMPI auditadas/evaluadas mediante encuestas de satisfacción de los clientes después de cada tarea, con el fin de recabar y analizar comentarios de colegas sobre la labor de supervisión. Del análisis consolidado de los resultados de las encuestas se desprende un índice de satisfacción del 85%.

83. Los resultados de las encuestas realizadas un año después de las tareas, que se utilizan para evaluar la incidencia de la labor de supervisión, arrojaron un índice medio de satisfacción del 77%. La DSI procurará seguir mejorando la incidencia de su labor de supervisión sobre la base de los comentarios recibidos de los colegas.

84. Los demás comentarios enviados por las dependencias auditadas/evaluadas a través de las encuestas ayudaron a la DSI a detectar carencias y a preparar medidas correctivas.

VÍNCULOS CON OTROS SERVICIOS DE SUPERVISIÓN

85. En la Carta de Supervisión Interna se establecen disposiciones específicas¹³ sobre el establecimiento de enlaces y vínculos de cooperación con los servicios de supervisión interna de otros organismos del sistema de las Naciones Unidas y de instituciones financieras multilaterales. La DSI reconoce el valor y la importancia de entablar relaciones con sus homólogos. Durante el ejercicio en examen, la DSI siguió colaborando de forma activa y fecunda y estableciendo vínculos con otras organizaciones y entidades del sistema de las Naciones Unidas. En concreto, la DSI participó activamente en lo siguiente:

- a) La reunión anual de Representantes de Servicios de Auditoría Interna de las Naciones Unidas (UN-RIAS), que tuvo lugar en Addis Abeba (Etiopía) del 9 al 15 de septiembre de 2018.
- b) La reunión anual de Representantes de los Servicios de Investigación de las Naciones Unidas, que tuvo lugar en Songdo (República de Corea) del 8 al 12 de octubre de 2018;

¹³ Carta de Supervisión Interna, párrafo 28.g).

- c) La OMPI participó en la semana de evaluación del UNEG, que tuvo lugar del 13 al 17 de mayo de 2019 en Nairobi (Kenya); y
- d) La reunión anual de los Jefes de Servicios de Auditoría Interna de Organizaciones Internacionales con sede en Europa, que tuvo lugar en Roma (Italia) del 22 al 24 de mayo de 2019.

INDEPENDENCIA OPERATIVA DE LA DSI

86. La Carta de Supervisión Interna exige¹⁴ que el director de la DSI confirme la independencia operativa de la División y formule comentarios acerca del alcance de sus actividades y de la adecuación de los recursos asignados a la función de supervisión interna.

87. Durante el ejercicio en examen no se presentó ninguna situación o actividad que pudiera considerarse como una amenaza para la independencia operativa de la DSI. La DSI decidió sobre el alcance de sus propias actividades de supervisión, teniendo en cuenta la evaluación de riesgos y las observaciones y sugerencias de la Dirección de la OMPI, la CCIS y los Estados miembros, según correspondiera.

RECURSOS DE SUPERVISIÓN

PRESUPUESTO Y PERSONAL

88. Para el desempeño de su mandato, se ha dotado a la DSI de un presupuesto bienal de 5,072 millones de francos suizos, lo que representa un 0,73%¹⁵ del presupuesto de la OMPI para el bienio 2018/2019. En términos generales, la actual dotación de recursos humanos y financieros ha permitido a la DSI cubrir eficazmente las esferas de alta prioridad definidas en sus planes de trabajo. El intercambio de planes de supervisión y la coordinación continua de las actividades de supervisión con el auditor externo, así como la utilización eficaz de las herramientas de tecnología de la información, también contribuyeron a lograr una mayor eficiencia y eficacia en la cobertura de las esferas de riesgo.

Cuadro 3 - Presupuesto y gastos de la DSI en 2018/2019¹⁶

	Presupuesto aprobado 2018/19	Presupuesto tras las transferencias 2018/19	Gastos* 2018	Índice de utilización (%)
Recursos de personal	4.849	4.085	1.797	44%
Recursos no relativos a personal	700	987	544	55%
Total	5.550	5.072	2.341	46%

89. Se concluyó la contratación del jefe de la Sección de Auditoría Interna, que tomó posesión de su cargo en agosto de 2018.

90. También se completó la contratación de un oficial principal de Auditoría, que comenzará a trabajar el 1 de agosto de 2019.

¹⁴ Carta de Supervisión Interna, párrafo 48.i).

¹⁵ Este porcentaje se basa en el presupuesto después de las transferencias asignado a la DSI.

¹⁶ Las cifras se expresan en miles de francos suizos.

91. Además, se culminó el proceso de selección para la posición de investigador principal de grado P4, y el seleccionado comenzó a trabajar en enero de 2019.

92. También se concluyó la contratación temporal de un evaluador de grado P3, quien comenzó a trabajar en enero de 2019.

93. El 15 de mayo de 2019 se sumó a la DSI un pasante recién contratado.

94. Actualmente se está realizando el proceso de selección para el puesto de secretario de grado G4.

FORMACIÓN

95. Dado que la formación es un aspecto fundamental para el perfeccionamiento profesional continuo del personal, y con arreglo a la política de formación de la OMPI, el personal de la DSI asistió a distintas actividades de formación para adquirir nuevos conocimientos, aptitudes técnicas y otras competencias, con miras a aumentar la eficiencia y eficacia operativa de la DSI para la realización de las tareas de supervisión.

96. En promedio, cada funcionario de la DSI asistió a 10 días de formación sobre: prevención y detección de fraudes, técnicas de investigación, análisis de datos, aplicación de visualización Tableau™, captura de datos digitales, ciberseguridad, gestión de conflictos, políticas en materia de evaluación de la ciencia y la innovación y TeamMate.

[Sigue el Anexo]

**Lista de informes de la DSI
1 de julio de 2018 a 30 de junio de 2019**

Auditoría de los sistemas de seguridad de acceso físico	IA 2018-04
Auditoría de la cartera de proyectos de planificación de los recursos institucionales (PRI)	IA 2018-03
Auditoría de los fondos fiduciarios administrados por la OMPI	IA 2018-05
Auditoría de la estrategia de aseguramiento de la información de la OMPI	IA 2018-06
Auditoría del proyecto piloto de compensación por saldos netos del PCT	IA 2019-06
Evaluación del Programa Piloto de Desarrollo Profesional y de las Perspectivas de Carrera (fase 2)	EVAL 2018-01
Informe sintético de la metaevaluación de los productos de evaluación de la OMPI	EVAL 2018-03
Evaluación de la Oficina Regional en la sede para Asia y el Pacífico	EVAL 2018-02
Informe sobre las consecuencias para la Dirección de las correcciones de oficio del Registro de Madrid	MIR 2018-15
Informe sobre las consecuencias para la Dirección de los sistemas de gestión de peticiones de los clientes (borrador para comentarios)	MIR 2019-03

[Fin del Anexo y del documento]