



---

**WO/PBC/31/4**  
**ORIGINAL: INGLÉS**  
**FECHA: 24 DE JULIO DE 2020**

## **Comité del Programa y Presupuesto**

**Trigésima primera sesión**  
**Ginebra, 7 a 11 de septiembre de 2020**

### **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 y el 31 de diciembre de 2019, debido al cambio en el período que abarca cada ejercicio en examen, que solía ser de julio a junio del siguiente año y, a partir de ahora, de conformidad con la recomendación de los auditores externos, será de enero a diciembre.

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/31/4).*

[Sigue el informe anual del director de la DSI]



## INFORME ANUAL DEL DIRECTOR DE LA DIVISIÓN DE SUPERVISIÓN INTERNA

1 de julio a 31 de diciembre de 2019

### ÍNDICE

ANTECEDENTES .....	4
ALGUNOS HECHOS DESTACADOS DEL EJERCICIO.....	4
PRINCIPIOS DE PLANIFICACIÓN.....	5
NORMAS PROFESIONALES.....	5
Incorporación de la perspectiva de género .....	6
PRINCIPALES CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE ALTA PRIORIDAD EN MATERIA DE SUPERVISIÓN .....	6
ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN.....	12
CASOS EN LOS QUE SE DENEGÓ INFORMACIÓN O ASISTENCIA .....	15
ESTADO DE APLICACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES EN MATERIA DE SUPERVISIÓN 15	
LABOR CONSULTIVA Y DE ASESORAMIENTO EN MATERIA DE SUPERVISIÓN.....	17
COOPERACIÓN CON ORGANISMOS DE SUPERVISIÓN EXTERNOS .....	17
OTRAS FUNCIONES DE SUPERVISIÓN.....	18
INDEPENDENCIA OPERATIVA DE LA DSI.....	19
RECURSOS DE SUPERVISIÓN.....	19
ANEXO – Lista de informes de la DSI	

## **SIGLAS**

### **ABC**

Consortio de Libros Accesibles

### **CATI**

Centro de Apoyo a la Tecnología y la Innovación

### **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

### **IA**

Inteligencia artificial

### **IIA**

Instituto de Auditores Internos

### **OMPI**

Organización Mundial de la Propiedad Intelectual

### **ONU**

Organización de las Naciones Unidas

### **ONU-SWAP**

Plan de Acción para todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres

### **PBC**

Comité del Programa y Presupuesto

### **PI**

propiedad intelectual

### **UNEG**

Grupo de Evaluación 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 establece<sup>1</sup> que el director de la DSI debe presentar, una vez por año, una reseña 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. A raíz de una recomendación reciente de los auditores externos, la DSI ha modificado el período objeto de examen para armonizarlo con el ejercicio financiero y la declaración de control interno, que abarcan desde enero a diciembre. Por consiguiente, el presente informe abarcará el período comprendido entre julio y diciembre de 2019, a fin de informar sobre el año 2020 completo en el siguiente ejercicio en examen.
4. De conformidad con la Carta de Supervisión Interna, se facilitó al director general y a la Comisión Consultiva Independiente de Supervisión (CCIS) un borrador del informe anual para que formularsen comentarios y los comentarios recibidos han sido tenidos en cuenta al concluir el informe.

## ALGUNOS HECHOS DESTACADOS DEL EJERCICIO

5. 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, en particular respecto de la gestión del riesgo y la ejecución de programas.
6. El sistema informatizado de gestión de procedimientos desarrollado internamente por la Sección de Investigaciones de la DSI viene utilizándose sistemáticamente desde su puesta en práctica a principios de 2019. El sistema sirve 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.
7. 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 y anticipatorias, como 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 Contralor.
8. La DSI continuó con los ejercicios conjuntos entre las tres funciones de la División para aprovechar posibles sinergias, evitar duplicaciones y añadir valor, entre otros objetivos. Durante el ejercicio en examen, la DSI emitió la primera evaluación-auditoría de la política de la OMPI sobre la igualdad de género, lo que dio lugar a que la División obtuviera una calificación de haber superado con creces los requisitos establecidos en el Plan de Acción para todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-SWAP) relativo a las actividades de 2019. La DSI también finalizó un examen de auditoría e integridad de las prestaciones y los derechos del personal, aprovechando las

---

<sup>1</sup> Véanse los párrafos 47 y 48 de la Carta de Supervisión Interna.

capacidades de las funciones de auditoría e investigación. El informe final se publicará en 2020.

9. Para velar por la calidad de las funciones de la Sección de Evaluación se realizó una evaluación externa de la calidad en la que se brindaron garantías de que las prácticas de la Sección de Evaluación están en consonancia con las normas y criterios de evaluación del sistema de las Naciones Unidas aprobados por el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (UNEG), con la Carta de Supervisión Interna y con la Política de evaluación de la OMPI. Además, la evaluación externa de la calidad evaluó el nivel de eficacia, calidad y capacidad de los procesos y productos de la Sección de Evaluación.

10. El informe de evaluación externa de la calidad concluyó que la función de evaluación de la OMPI es coherente en todos los aspectos fundamentales con las normas y estándares de evaluación del UNEG y la Carta de Supervisión Interna de la OMPI. Además, la evaluación externa de la calidad determinó que la Sección de Evaluación cuenta con los sistemas y procesos adecuados para salvaguardar su imparcialidad y credibilidad, prestando servicios útiles de contabilidad y productos de buena calidad que son pertinentes para la mejora de la Organización y los sectores interesados.

11. 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. Las evaluaciones externas son cruciales para que las funciones de la DSI mantengan los altos estándares operativos acreditados. Por ejemplo, en julio de 2019, la DSI recibió un premio en la categoría de comunicación de informes de auditoría interna<sup>2</sup>.

12. Durante la última reunión del UNEG, el jefe de la Sección de Evaluación de la DSI fue elegido vicepresidente y tesorero del Grupo por un período de dos años.

## **PRINCIPIOS DE PLANIFICACIÓN**

13. 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.

14. 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).

15. El plan de trabajo de supervisión para 2019 se finalizó por completo con sujeción al presupuesto. El plan de trabajo de supervisión para 2020 se ha finalizado y publicado en la Intranet de la OMPI.

## **NORMAS PROFESIONALES**

16. La DSI realiza sus actividades de auditoría de conformidad con las Normas Internacionales para el Ejercicio Profesional de la Auditoría Interna (las Normas) y actúa de conformidad con el Código de Ética Profesional correspondiente, como se indica en las Normas

---

<sup>2</sup> Premio instaurado por *Audit without Walls*, una comunidad de formación para auditores del sector público creada por la Oficina del Auditor General del Banco Asiático de Desarrollo.

Internacionales para la Práctica Profesional, elaboradas por el Instituto de Auditores Internos (IIA).

17. 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).

18. 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.

### **INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO**

19. En el contexto del informe sobre el rendimiento del plan ONU-SWAP y con respecto a la igualdad entre los géneros y la incorporación de la perspectiva de género en la labor de la DSI, tanto para la auditoría como para la evaluación, las cuestiones de género se tuvieron en cuenta en los siguientes casos:

- a) La DSI consulta a los especialistas en cuestiones de género durante la planificación anual y la evaluación de riesgos.
- b) La DSI ha incluido una etapa de trabajo permanente sobre la incorporación de las cuestiones de género en la labor de auditoría pertinente de su programa de trabajo.
- c) Cuando procede, la Sección de Evaluación aplica las indicaciones del UNEG sobre la integración de los derechos humanos y la igualdad de género en todas las fases de la evaluación.
- d) El personal de la DSI ha recibido la formación pertinente en materia de género.
- e) Se ha designado un coordinador de cuestiones de género que estará en contacto con el especialista en cuestiones de género de la OMPI para compartir las iniciativas institucionales pertinentes en materia de género con los miembros del personal de la DSI.
- f) La DSI llevó a cabo una auditoría y evaluación de la Política de la OMPI sobre la Igualdad de Género en 2019.
- g) En 2020, la Sección de Auditoría de la DSI no prevé la inclusión de la perspectiva de género en ninguna auditoría debido a la naturaleza técnica de las actividades planificadas.
- h) Seguimiento de la aplicación de las recomendaciones formuladas en la auditoría y evaluación de la Política de la OMPI sobre la Igualdad de Género.
- i) Difusión de los resultados, enseñanzas extraídas y buenas prácticas en relación con la auditoría y evaluación de la política de la OMPI sobre la Igualdad de Género entre el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas y otras redes de evaluación.

### **PRINCIPALES CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE ALTA PRIORIDAD EN MATERIA DE SUPERVISIÓN**

20. 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.

21. Las principales constataciones y recomendaciones se relacionan con los siguientes informes publicados durante el ejercicio en examen<sup>3</sup>:

- a) Auditoría del proyecto del sistema de la OMPI de gestión de contenidos institucionales (ECM, por su sigla en inglés);
- b) Auditoría de la gestión de los servicios internos en el Sector de Administración y Gestión;
- c) Auditoría del proceso de cierre del ejercicio financiero;
- d) Informe de evaluación-auditoría de la Política de la OMPI sobre la igualdad de género;
- e) Evaluación de las alianzas de la OMPI;
- f) Informe sobre las consecuencias para la Dirección de las irregularidades relacionadas con las adquisiciones;
- g) Informe sobre las consecuencias para la Dirección de los sistemas de gestión de peticiones de los clientes; e
- h) Informe sobre las consecuencias para la Dirección de la entrada de vehículos en la OMPI.

22. 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 TeamCentral<sup>4</sup>, al que pueden acceder la DSI, la Dirección de la OMPI y el auditor externo.

#### AUDITORÍA DEL PROYECTO DE SISTEMA DE LA OMPI DE GESTIÓN DE CONTENIDOS INSTITUCIONALES

23. En la auditoría se constató que el proyecto ECM se había gestionado eficazmente y se señaló en particular que el proyecto se estaba ejecutando mediante un planteamiento “ascendente”, más ágil, con etapas sucesivas y subproyectos con logros iniciales, que permitían seguir una ruta de aprendizaje y facilitaban el cambio cultural y la migración técnica de los contenidos. Los recursos se han gestionado hábilmente.

24. El programa informático seleccionado, OpenText, puede considerarse apropiado para satisfacer las necesidades de la OMPI y es citado por analistas de mercado de terceros (por ejemplo, Gartner) como uno de los mejores de su categoría; y el enfoque de desarrollo basado en una configuración que no se ajuste a cada situación específica garantiza la sostenibilidad a largo plazo, incluida la posible migración a la versión disponible en la nube.

25. En la auditoría también se determinó que la OMPI se beneficiaría del establecimiento de una estrategia digital, aprovechando los resultados del proyecto ECM. La estrategia digital es una visión y una orientación sobre la forma en que los conocimientos digitales pueden mejorar el acceso a la información y la creación de conocimientos, apoyar la simplificación y

---

<sup>3</sup> La lista de los informes figura en el Anexo.

<sup>4</sup> TeamCentral<sup>®</sup>, 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.



automatización de los procesos y mejorar la experiencia del usuario, al tiempo que se consideran otras iniciativas de la OMPI, como la que prevé la creación de una carta de datos.

26. Asimismo, la DSI señala que el establecimiento de un instrumento de gestión del contenido también contribuye a apoyar la ejecución de la Estrategia de gestión de los conocimientos, y aborda concretamente la cuestión en lo referente a "*herramientas y procesos coherentes en toda la Organización que faciliten la gestión de contenidos y el intercambio de conocimientos*". En una evaluación de la madurez tanto del ECM como de la gestión de los conocimientos en la OMPI, basada en el criterio profesional<sup>5</sup> y en la información disponible, se llegó a la conclusión de que, en particular, la calidad, la preparación cultural, las personas y las fuentes de conocimientos tienen posibilidades de mejora en lo que respecta a la gestión de los conocimientos en la OMPI.

27. Para formalizar la aprobación de la estrategia de gestión de los conocimientos es necesario designar a un miembro del Equipo Directivo Superior como titular de la estrategia. Ese titular, entre otras cosas, actualizará la estrategia (actualmente válida hasta finales de 2018); establecerá un marco de apoyo, el ciclo de vida de la gestión de los conocimientos y la integración de los principios de gestión de los conocimientos definidos en la estrategia por la que se rigen las actividades de la OMPI.

28. Por último, la DSI alienta al equipo del proyecto ECM a acelerar la ejecución prevista de un plan de comunicación, y un modelo de funcionamiento rutinario, antes de poner en marcha la segunda fase del proyecto ECM, que implica un despliegue institucional.

#### AUDITORÍA DE LA GESTIÓN DE LOS SERVICIOS INTERNOS EN EL SECTOR DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN

29. En 2018, el Sector de Administración y Gestión puso en marcha una iniciativa para determinar un enfoque más coherente de la gestión de los servicios en todo el sector, con miras a aplicar un sistema de gestión de servicios institucionales que mejorará la eficiencia y la eficacia de la ejecución de las actividades de gestión de los servicios y aumentará la experiencia y el grado de satisfacción general de los usuarios.

30. Si bien la DSI reconoce y apoya la iniciativa de poner en práctica un sistema de gestión de servicios institucionales, es necesario abordar una serie de condiciones para que la gestión de los servicios sea eficiente y eficaz. Por ejemplo, el Sector de Administración y Gestión se beneficiaría del establecimiento de una carta de atención personalizada, basada en la Carta de Atención al Cliente de la OMPI y armonizada con los resultados previstos en materia de servicios de los programas del Sector de Administración y Gestión en el marco de la meta estratégica IX, tal como se expone en el marco de la OMPI de gestión por resultados.

31. Además, los ámbitos de actividad del Sector tienen diversos niveles de desarrollo, experiencias, herramientas y prácticas para la gestión de los servicios. En consecuencia, sería pertinente hacer un balance de la situación de la gestión de los servicios en el Sector de Administración y Gestión mediante el establecimiento un modelo de madurez y una hoja de ruta. Ello ayudaría a identificar las lagunas entre el estado actual y un estado futuro diseñado en torno a los objetivos de la carta, y apoyaría el diseño efectivo y la elaboración de un marco específico de gestión de los servicios.

32. Si bien la Intranet de la OMPI cuenta con recursos pertinentes en diversos servicios internos destinados a prestar apoyo a los usuarios internos y a mejorar su experiencia, es necesario abordar algunas condiciones existentes con el fin de mejorar la accesibilidad y la gestión de los contenidos en la Intranet.

---

<sup>5</sup> El modelo de madurez desarrollado por PwC contribuyó a esa evaluación.

33. De cara al futuro, se perfilan las siguientes oportunidades:

- a) Integrar las tecnologías emergentes como la inteligencia artificial (IA), la automatización de los procesos robóticos<sup>6</sup> y el aprendizaje automático en la gestión de los servicios, con el fin de crear valor añadido y mejorar la experiencia y el grado de satisfacción del usuario; y
- b) Considerar la posibilidad de optar por un marco general de gestión de los servicios internos de la Organización, que incluya herramientas comunes y principios armonizados.

#### AUDITORÍA DEL PROCESO DE CIERRE DEL EJERCICIO FINANCIERO

34. Si bien la auditoría determinó que, en general, el proceso de cierre del ejercicio financiero funciona satisfactoriamente, existen oportunidades para mejorar aún más la gestión del ciclo de adquisición y pago.

35. La DSI observó un aumento del volumen de cierre de las órdenes de compra entre el final del año y el inicio del siguiente (volumen de trabajo atrasado del año anterior), lo que indica que es necesario un esfuerzo adicional de los programas de supervisión y mejora periódica durante el año. El análisis de las órdenes de compra creadas entre enero y octubre de 2019 refleja un aumento en el número de las líneas de orden de compra en octubre de 2019 en comparación con otros meses (por ejemplo, un aumento del 58% en comparación con el mes de septiembre de ese mismo año). Ese aumento puede deberse a posibles esfuerzos para intensificar las compras a fin de compensar un rendimiento insuficiente, cambios imprevistos en el plan de trabajo o una planificación y una supervisión poco eficaces.

36. El análisis de las estadísticas sobre la utilización por los departamentos del presupuesto para el bienio 2018-2019 muestra que, al 31 de octubre de 2019, algunos departamentos han ejecutado menos del 80% de su presupuesto. Aunque algunos presupuestos son poco significativos, y/o sus actividades no prevén una ejecución presupuestaria "lineal" a lo largo del tiempo, sería pertinente asegurarse de que esos niveles de ejecución estén debidamente justificados y no se conviertan en un incentivo para intensificar la utilización de los fondos a fin de alcanzar niveles de ejecución plena o casi plena.

37. Los interesados entrevistados se mostraron favorables al establecimiento de un coordinador dentro de cada sector para comunicarse con la División de Finanzas y la División de Adquisiciones y Viajes, a fin de coordinar y apoyar mejor los diversos ciclos.

38. Por último, la DSI hizo hincapié en la importancia del compromiso y la responsabilidad de la gestión de los programas y de las alternativas en el compromiso asumido en el contexto de la Carta de Manifestaciones de la Dirección en relación con el mantenimiento de mecanismos eficaces de control interno. Asimismo, la DSI subrayó la necesidad de asegurar que se sigan armonizando los procesos administrativos y las necesidades operativas sin comprometer la gestión efectiva del riesgo y los controles internos y con el fin de apoyar la consecución de los objetivos estratégicos de la Organización.

#### EVALUACIÓN-AUDITORÍA DE LA POLÍTICA DE LA OMPI SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO

39. La OMPI, en su calidad de organismo especializado de las Naciones Unidas dedicado a promover la innovación y la creatividad para el desarrollo económico, social y cultural, se ha comprometido a promover la igualdad de género conforme a su mandato y en consonancia con

---

<sup>6</sup> La automatización de los procesos robóticos consiste en el uso de programas informáticos con IA y competencias de aprendizaje automático para gestionar tareas ingentes y repetitivas que anteriormente requerían el desempeño humano.

los principios de las Naciones Unidas. En 2014 se publicó la Política de la OMPI sobre la igualdad de género con la intención de proporcionar un marco para que la Organización incorpore una perspectiva de género en sus políticas y programas, así como en su lugar de trabajo.

40. En la evaluación y auditoría conjuntas de la Política de la OMPI sobre la igualdad de género se llegó a la conclusión de que la aplicación de la política ha permitido incorporar la perspectiva de género en todos los programas de la OMPI y ha permitido avanzar en la igualdad de género en el lugar de trabajo. La Organización ha logrado hitos fundamentales como la revisión del 50% de las políticas pertinentes de la OMPI que ahora tienen en cuenta las cuestiones de género, la inclusión de las cuestiones de género en los documentos estratégicos de la OMPI y la mejora significativa de la presentación de informes sobre el ONU-SWAP.

41. La Política de la OMPI sobre la igualdad de género es pertinente para las necesidades de la Organización y sus programas. Sin embargo, aborda solo parcialmente las necesidades de las partes interesadas. El personal no tiene totalmente claro qué iniciativas y políticas existen en relación con la incorporación de la perspectiva de género y su relación con la Política. La Política de la OMPI está alineada en un 45% con las necesidades de la Organización, incluidas las del personal, y en un 58% con las de las partes interesadas externas.

42. En la evaluación y auditoría conjuntas se llegó a la conclusión de que la OMPI ha puesto en marcha las políticas pertinentes para favorecer un entorno de trabajo propicio para la igualdad de género. No obstante, se señala que quedan por evaluar varias políticas a fin de abordar problemas que subsisten en materia de igualdad de género. Además, hay otras medidas clave que han resultado eficaces y se reconocen como una buena práctica, como la de contar con coordinadores de cuestiones de género. Sin embargo, subsisten algunas limitaciones que limitan parcialmente la obtención de mayores beneficios. Los resultados de la encuesta indicaron que el 53% de los encuestados no saben quién es el coordinador que les corresponde. Entre los obstáculos detectados cabe mencionar una definición vaga del mandato del coordinador, los recursos limitados para fomentar su capacidad, la falta de tiempo oficial disponible para cumplir su función y los requisitos poco claros para la selección y rotación de los coordinadores dentro de las unidades.

43. En la evaluación y auditoría conjuntas se indica que ha aumentado el uso de los marcadores, que ha pasado a ser del 47% con respecto a las 848 actividades de presentación de informes sobre programas en los últimos tres años. No obstante, todavía se puede mejorar la comprensión y el uso de estos códigos para evitar información incompleta u omisiones. El 59% del personal no tiene claro el propósito de los marcadores de género, cuál podría ser su contribución a estos indicadores de alto nivel y cómo aplicar los códigos de marcadores de género.

44. Además, si bien en las actividades de los programas de la OMPI se está aplicando una presupuestación con perspectiva de género, es necesario consolidar los datos financieros existentes en una herramienta de presentación de informes sobre cuestiones de género. En lo que respecta a la gestión por resultados, la evaluación y la auditoría constataron una limitada incorporación de las perspectivas de género en los indicadores de rendimiento, las metas, y los informes de rendimiento existentes. En el 31% de las actividades de género evaluadas apenas se ofrecen datos desglosados por sexo y datos de seguimiento relativos al género.

45. Sobre la base de los resultados y conclusiones que figuran en la evaluación y auditoría conjuntas, hay varias recomendaciones fundamentales que la Organización aplicará en el futuro.

46. El Departamento de Gestión de los Recursos Humanos coordinará y aplicará las recomendaciones, entre ellas: i) la colaboración con las principales partes interesadas en la revisión y actualización de la Política para tener en cuenta las necesidades de las partes interesadas internas y externas y las mejores prácticas del ONU-SWAP 2. 0; ii) elaborar y aplicar un plan de desarrollo de la capacidad para la incorporación de la perspectiva de género; iii) velar por que en toda política y orden de servicio se incluyan perspectivas de género, según proceda; iv) determinar las formas de seguir incorporando la perspectiva de género en el marco de la gestión por resultados; v) promover el uso del marcador de género; vi) consolidar y presentar la información financiera rastreada por el marcador de género; vii) actualizar el mandato de los coordinadores de cuestiones de género y colaborar con ellos; y viii) evaluar las necesidades actuales y futuras de recursos humanos para apoyar eficazmente la incorporación de la perspectiva de género en los programas y fomentar la diversidad, la inclusión y la paridad de género en la OMPI.

## EVALUACIÓN DE LAS ALIANZAS DE LA OMPI

47. Las alianzas de la OMPI son esenciales para apoyar a la Organización en sus esfuerzos por mejorar la capacidad de innovación, intercambiar información y herramientas, avanzar en la investigación, y promover una mayor toma de conciencia del sistema de PI, entre otras cosas. Esta evaluación fue la primera de este tipo en que se examinaron de forma independiente las alianzas en la OMPI de forma transversal. En la evaluación se investigó y describió en primer lugar el universo de las alianzas a nivel organizativo, y a continuación se centró la atención en una muestra específica de alianzas.

48. En general, en la evaluación se constataron contribuciones positivas de las alianzas en los planos organizativo y estratégico. Más concretamente, se observaron claramente contribuciones en las metas estratégicas III, IV y VII<sup>7</sup>, especialmente en el Consorcio de Libros Accesibles (ABC), WIPO GREEN, WIPO Re:Search, los Centros de Apoyo a la Tecnología y la Innovación (CATI) y la Academia de la OMPI. No obstante, actualmente los indicadores de rendimiento sobre las alianzas se centran en los productos, lo que limita parcialmente la capacidad de captar los resultados a largo plazo y los efectos imprevistos de esas alianzas;

49. Aunque en el pasado las alianzas tenían por finalidad la recaudación de fondos y la ejecución de programas, en los últimos diez años han aumentado las que tienen un carácter más innovador, muchas de ellas con la participación del sector privado. La OMPI, a diferencia de otros organismos especializados de las Naciones Unidas (11)<sup>8</sup>, no tiene un conjunto común de principios rectores para las alianzas, ni un común denominador o definición. Además, en la evaluación se llegó a la conclusión de que cabe mejorar la orientación sobre las alianzas que distingue entre la labor de cooperación periódica y las alianzas estratégicas, así como los parámetros operativos que captan los efectos más amplios de las alianzas como una categoría singular de ejecución con sus propias especificidades.

50. En la evaluación se determinó que el sistema de gestión de la información y los conocimientos empleado en las alianzas debía mejorarse en la mayoría de los casos, que no entran en la categoría de los fondos fiduciarios. Muchos aspectos de las alianzas no están bien documentados en la OMPI y, en algunos casos, no existe documentación oficial al margen de los memorandos de entendimiento. No se consignan sistemáticamente las experiencias positivas, los desafíos y los logros, lo que limita las oportunidades de aprendizaje. En la evaluación se constató una importante laguna en los sistemas de gestión de los conocimientos

---

<sup>7</sup> Meta estratégica III: facilitar el uso de la PI en aras del desarrollo; meta estratégica IV: coordinación y desarrollo de la infraestructura mundial de PI; y meta estratégica VII: vínculos entre la PI y los problemas mundiales de política pública.

<sup>8</sup> OOPS, FIDA, UNESCO, UNFPA, Secretaría de las Naciones Unidas, OMS, OIT, FAO, PMA, PNUD, y el Banco Mundial.

y de comunicación sobre el tema de las alianzas. Ambos aspectos son fundamentales para apoyar el desarrollo de alianzas, aumentar la eficiencia y asegurar que no se pierdan oportunidades de colaboración ulterior a nivel de la Organización.

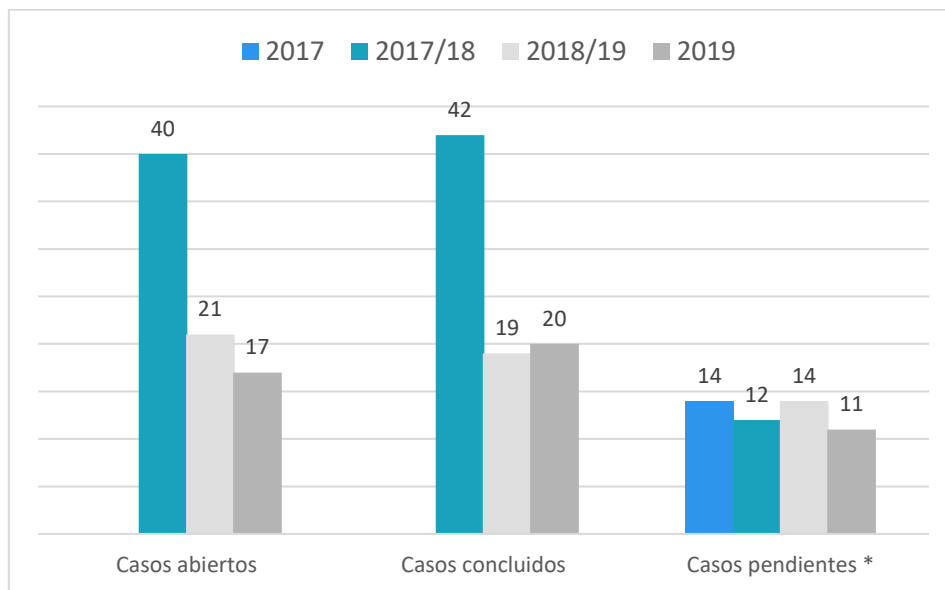
51. En el informe de evaluación se recomienda que los sectores y programas que han sido evaluados desarrollen o mejoren los aspectos de sus alianzas estableciendo finalidades precisas y realistas, y acuerdos de alianza, incluidos memorandos de entendimiento, acuerdos contractuales, aprendizaje, supervisión e intercambio de conocimientos que sean claros y permitan responder a las necesidades de sus programas. Estos sectores y programas deberían utilizar la gestión de contenidos institucionales para fomentar el aprendizaje y el intercambio de conocimientos, complementándola con acuerdos de alianza y documentación conexas como planes, memorandos de entendimiento, informes, datos de rendimiento, beneficios realizados y lecciones aprendidas.

## ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN

### RESUMEN DE LOS CASOS

52. En el ejercicio en examen se registraron 17 nuevos casos (es decir, un 47% menos que en el ejercicio anterior) y se dieron por concluidos 20. A fecha de 31 de diciembre de 2019 hay 11 casos pendientes, incluidos cinco en la fase de evaluación preliminar, dos en la fase de investigación propiamente dicha y cuatro en suspenso, pendientes de la actuación de otra entidad. De los casos pendientes, 10 se abrieron en 2019 y uno en 2016. A 31 de diciembre de 2019, el tiempo medio de la investigación de los casos era de 4,2 meses.

**Gráfico 1 – Análisis comparativo de los casos de investigación del 30 de junio de 2017 al 31 de diciembre de 2019**



\* Las series de datos más a la derecha del gráfico reflejan el número de casos que estaban pendientes a junio de 2017, 2018 y 2019 y diciembre de 2019

53. Ninguno de los 17 casos que se abrieron durante el ejercicio en examen fue remitido a la CCIS con el fin de que diera asesoramiento al respecto, ya que no se activaron las disposiciones pertinentes de la Carta de Supervisión Interna<sup>9</sup>.

#### RESULTADO DE LAS ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN

54. Con arreglo a la Carta de Supervisión Interna<sup>10</sup>, el informe debería incorporar una descripción de los casos que han sido investigados y probados y la forma en que fueron saldados. En ocho de los casos investigados, la DSI concluyó que las alegaciones habían quedado fundamentadas. De esos ocho casos:

- a) Un caso correspondió a presuntas represalias;
- b) Dos casos correspondieron a declaraciones falsas de un funcionario acerca del horario de trabajo;
- c) Dos casos correspondieron a actividades profesionales no autorizadas, al margen de la Organización, de un funcionario;
- d) Un caso correspondió a presuntas irregularidades de un candidato durante el proceso de contratación;
- e) Un caso correspondió a hostigamiento y/o abusos de posición por un funcionario; y
- f) Un caso correspondió a un presunto acoso en el lugar de trabajo.

55. Tras la emisión de los informes que determinaron las faltas de conducta:

- a) En dos casos, el funcionario fue despedido de la Organización;
- b) En un caso, el funcionario fue degradado a una categoría inferior;
- c) En un caso, la Dirección decidió no incoar un procedimiento disciplinario contra el funcionario;
- d) En un caso, no fue posible adoptar medidas disciplinarias porque el funcionario en cuestión había abandonado la Organización; y
- e) A 31 de diciembre de 2019, tres casos siguen pendientes de una decisión final de la Dirección.

56. Además, las actividades de investigación realizadas permitieron a la DSI extraer algunas enseñanzas. Durante el ejercicio en examen se publicaron tres informes sobre las consecuencias para la Dirección en los que se formularon recomendaciones sobre los sistemas de gestión de peticiones de los clientes, los procedimientos en materia de adquisiciones y el control del acceso de personas.

57. 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 2017 y el 31 de diciembre de 2019:

---

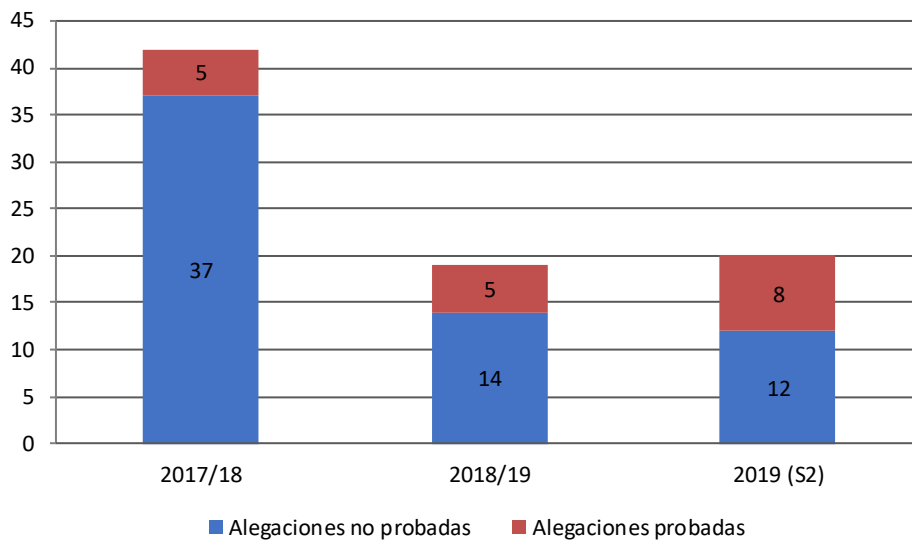
<sup>9</sup> Párrafos 20, 21, 23, 24 y 25 de la Carta de Supervisión Interna.

<sup>10</sup> Párrafo 48.b) de la Carta de Supervisión Interna.

**Cuadro 1 – Análisis de los casos recibidos del 1 de julio de 2017 al 31 de diciembre de 2019**

Categoría	2017-18	2018-19	2019 (S2)	Tendencia
Abuso de posición o de estatus	3	1	0	
Infracciones relacionadas con el horario de trabajo	5	2	0	
Fraude o abuso relacionado con los beneficios y las prestaciones	0	0	2	
Violación de la confidencialidad	2	1	1	
Conflicto de intereses	1	0	0	
Hostigamiento (no sexual) discriminación	2	2	2	
Insubordinación y otros comportamientos inapropiados	8	3	2	
Uso indebido de fondos y activos de la OMPI	3	0	3	
Negligencia en el trabajo, obstrucción a operaciones de la OMPI	1	3	3	
Otro tipo de incumplimiento de las normas de conducta de la OMPI	4	0	1	
Irregularidades relacionadas con adquisiciones	1	1	0	
Irregularidades relacionadas con contrataciones	1	4	1	
Represalias	3	0	0	
Hostigamiento sexual	3	0	0	
Abuso o explotación sexual	0	0	0	
Actividades no autorizadas, al margen de la Organización	3	2	1	
Pronunciamientos o declaraciones no autorizados	0	0	0	
Irregularidades de un candidato a un puesto	0	1	0	
Irregularidades de un proveedor u otra parte externa	0	1	1	
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>21</b>	<b>17</b>	

**Gráfico 2 - Casos cerrados del 1 de julio de 2017 al 31 de diciembre de 2019**



### CASOS EN LOS QUE SE DENEGÓ INFORMACIÓN O ASISTENCIA

58. 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.

59. 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.

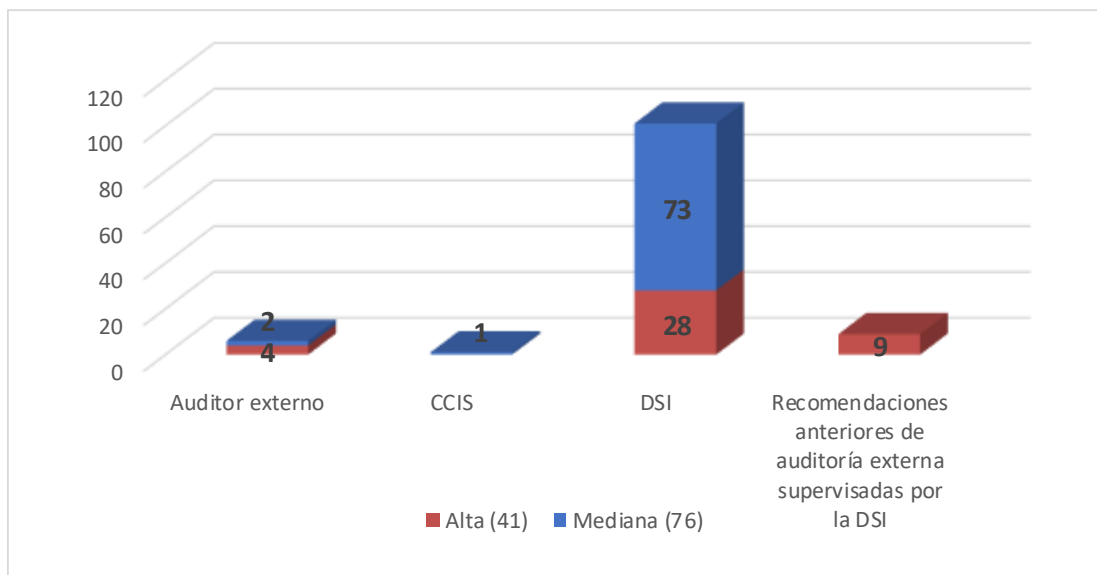
### ESTADO DE APLICACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES EN MATERIA DE SUPERVISIÓN

60. 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<sup>11</sup>. El director general delega esta labor en los directores de programa que están al frente de las distintas esferas operativas de la Organización<sup>12</sup>. 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<sup>13</sup>.

61. 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.

62. A fecha del presente informe, hay 117 recomendaciones pendientes de aplicación, incluidas 41 de prioridad alta y 76 de prioridad media. Las recomendaciones de la DSI constituyen el 86% de todas las recomendaciones pendientes en materia de supervisión.

**Gráfico 3 –Recomendaciones pendientes por fuente y por prioridad (117)**



63. Entre julio y diciembre de 2019 se añadieron 24 nuevas recomendaciones derivadas de tres informes de auditoría, dos informes de evaluación y tres sobre las consecuencias para la Dirección. Al término del ejercicio en examen quedaba pendiente una recomendación<sup>14</sup> de la CCIS a la Oficina de Ética Profesional. Asimismo, se dieron por concluidas dos

<sup>11</sup> Véase el párrafo 45 de la Carta de Supervisión Interna.

<sup>12</sup> Véase el párrafo 7 de la orden de servicio 16/2010.

<sup>13</sup> Véase el párrafo 8 de la orden de servicio 16/2010.

<sup>14</sup> WO/PBC/30/14, 18 de junio de 2019



recomendaciones formuladas en una auditoría de beneficios y prestaciones realizada en 2014 porque ya no eran aplicables tras una nueva auditoría terminada en 2019.

64. Durante el ejercicio en examen se dieron por concluidas seis recomendaciones de auditoría externa, cinco de las cuales estaban entre las anteriores recomendaciones de los auditores externos que estaba supervisando la DSI. El cuadro 2, que figura a continuación, reseña el movimiento de recomendaciones por fuente, entre julio y diciembre de 2019.

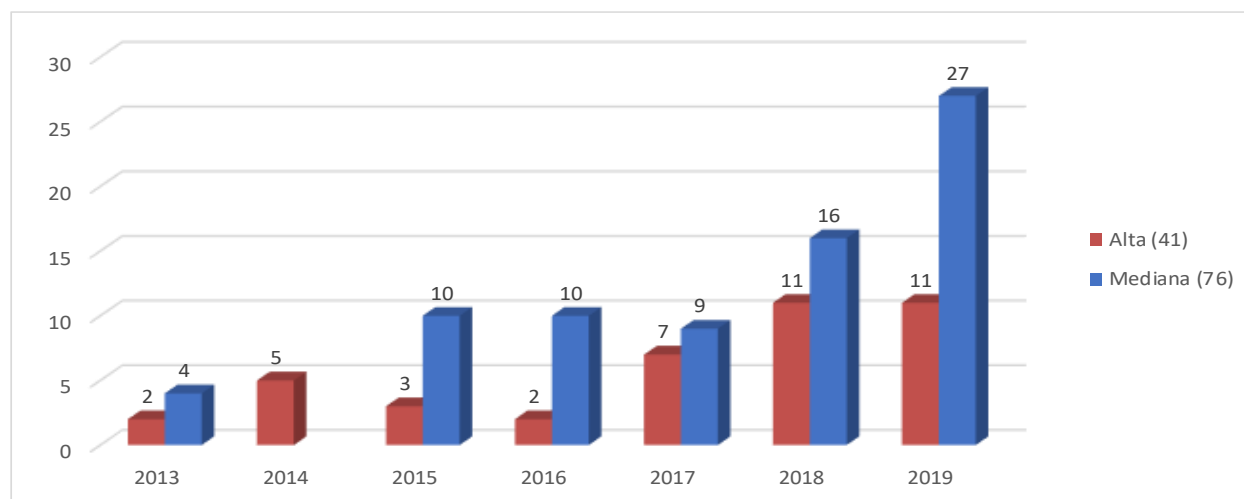
**Cuadro 2 – Movimiento de las recomendaciones entre el 1 de julio de 2019 y el 31 de diciembre de 2019**

Fuente	Pendientes a 1 de julio de 2019	Añadidas durante el período reseñado	Cerradas durante el período reseñado	Pendientes a 31 de diciembre de 2019
<b>DSI</b>	132	24	55	101
<b>auditor externo</b>	7	0	1	6
<b>CCIS</b>	2	0	1	1
<b>Recomendaciones anteriores del auditor externo supervisadas por la DSI</b>	14	0	5	9
<b>Total</b>	<b>155</b>	<b>24</b>	<b>62</b>	<b>117</b>

Nota: Los planes de acción de gestión elaborados a partir de las principales recomendaciones del auditor externo dimanantes de las auditorías realizadas durante el bienio 2018/19 se proporcionaron y añadieron al sistema de gestión de recomendaciones en enero de 2020.

65. En el gráfico que figura a continuación se resume la evolución de las recomendaciones pendientes, a 31 de diciembre de 2019:

**Gráfico 4 – Evolución de las recomendaciones pendientes en materia de supervisión, por prioridad (117)**



66. El número de recomendaciones pendientes formuladas antes de 2016 se ha reducido de 34 a 24 durante el ejercicio en examen. La DSI sigue colaborando con la Dirección para reducir aún más las recomendaciones.

67. A 31 de diciembre de 2019, las recomendaciones pendientes por programa de la OMP<sup>15</sup> y por prioridad se ilustran a continuación:

<sup>15</sup> Programa 1: Derecho de patentes; Programa 2: Marcas, diseños industriales e indicaciones geográficas;

### Gráfico 5 –Recomendaciones por programa y por prioridad (117)

68. Tres programas representan el 41% de las 41 recomendaciones de alta prioridad: el programa 19 (Comunicaciones), el programa 9 (Países africanos, árabes, de América Latina y el Caribe, de Asia y el Pacífico, y países menos adelantados) y el programa 23 (Gestión y desarrollo de los recursos humanos).

### LABOR CONSULTIVA Y DE ASESORAMIENTO EN MATERIA DE SUPERVISIÓN

69. Como parte de su labor de asesoramiento, la DSI continuó prestando servicios, previa petición, en relación con documentos de política, evaluaciones, procesos operacionales o el marco regulador.

70. Durante el ejercicio en examen, la DSI prestó asesoramiento a la Oficina del director general sobre la evaluación de las oficinas en el exterior prevista para 2020/21, según lo decidido por la Asamblea General. Ese asesoramiento consistió en la elaboración de una matriz de evaluabilidad que incluyera un repertorio básico y no exhaustivo de preguntas de evaluación, fuentes de datos y ubicaciones de datos.

71. La Sección de Evaluación recibió una petición de servicios de asesoramiento de la Oficina Regional en la sede para Asia y el Pacífico para realizar una evaluación *ex-ante*. Esa labor de asesoramiento se centra en el marco del sistema de cooperación técnica y autoevaluación de la Oficina Regional. La finalidad de la evaluación *ex-ante* es determinar si el marco técnico se basa en un diseño acertado y evaluable.

72. Más concretamente, los servicios de asesoramiento examinarán el marco vigente del proyecto para acrecentar su eficacia, fomentar una mayor utilización para la adopción de decisiones y mejorar la presentación de informes sobre los resultados. Asimismo, se evaluará la eficiencia del marco en relación con la cantidad de información que se está recabando y utilizando, y también el uso de instrumentos y tecnologías que faciliten la gestión de los datos en relación con los recursos disponibles. En consecuencia, la DSI formulará recomendaciones sobre otras posibles opciones de configuración del marco que ayudarán a la Oficina Regional en la sede para Asia y el Pacífico a elaborar un marco técnico útil y adecuado a sus fines.

### COOPERACIÓN CON ORGANISMOS DE SUPERVISIÓN EXTERNOS

#### LA COMISIÓN CONSULTIVA INDEPENDIENTE DE SUPERVISIÓN (CCIS)

73. 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

---

**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.

solicitado el asesoramiento de la CCIS. Durante el período que abarca el presente informe se celebraron la quincuagésima cuarta y la quincuagésima quinta sesiones de la CCIS.

#### **EL AUDITOR EXTERNO**

74. 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.

75. 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 para analizar el plan de trabajo anual. La DSI colaboró de forma destacada con el auditor externo durante su auditoría de 2019 y ofreció la información necesaria que se le requirió.

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

76. 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**

77. 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**

78. 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. La finalidad de las encuestas es recabar y analizar comentarios de colegas sobre la labor de supervisión. A finales de 2019, del análisis consolidado de los resultados de las encuestas se desprende un índice de satisfacción del 85%.

79. 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 76%. La DSI procurará seguir mejorando la incidencia de su labor de supervisión sobre la base de los comentarios recibidos de los colegas.

80. 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**

81. En la Carta de Supervisión Interna se establecen disposiciones específicas<sup>16</sup> 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

---

<sup>16</sup> Párrafo 28.g) de la Carta de Supervisión Interna.

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 los siguientes actos:

- a) La reunión anual de Representantes de Servicios de Auditoría Interna de las Naciones Unidas, que tuvo lugar en Montreal (Canadá) del 25 al 31 de agosto de 2019;
- b) La reunión anual de Representantes de los Servicios de Investigaciones de las Naciones Unidas (UN-RIS), celebrada en Ginebra (Suiza) del 6 al 8 de noviembre de 2019.
- c) La reunión del Grupo de Auditores Externos de las Naciones Unidas, que tuvo lugar en Bonn (Alemania) el 28 de noviembre de 2019.

## INDEPENDENCIA OPERATIVA DE LA DSI

82. La Carta de Supervisión Interna exige<sup>17</sup> que el director de la DSI confirme la independencia orgánica con que se lleva a cabo la función de supervisión interna, así como la información acerca del alcance de las actividades de supervisión interna y de la adecuación de los recursos a los fines previstos.

83. 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

84. 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%<sup>18</sup> 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 el bienio 2018/2019<sup>19</sup>**

	Presupuesto aprobado 2018/19		Presupuesto 2018/19 tras las transferencias	2019 Gastos*
Recursos de personal	4.849		4.085	2.215
Recursos no relativos a personal	700		987	511
<b>Total</b>	<b>5.550</b>		<b>5.072</b>	<b>2.726</b>

<sup>17</sup> Véase el párrafo 48.i) de la Carta de Supervisión Interna.

<sup>18</sup> Este porcentaje se basa en el presupuesto después de las transferencias asignado a la DSI.

<sup>19</sup> Los gastos de 2019 que se muestran aquí son solo para el período comprendido entre julio de 2019 y diciembre de 2019. Las cifras se expresan en miles de francos suizos.

**Cuadro 4: Presupuesto y gastos de la DSI en el bienio 2018/2019  
 (recursos de personal y no relativos a personal)  
 (en miles de francos suizos)**

	<b>Presupuesto aprobado 2018/19</b>	<b>Presupuesto final 2018/19 tras las transferencias</b>	<b>Gastos 2018/2019</b>	<b>Índice de utilización (%)</b>
Recursos de personal	4.849	3.938	4.012	102%
Recursos no relativos a personal	700	1.118	1.055	94%
<b>Total</b>	<b>5.550</b>	<b>5.056</b>	<b>5.067</b>	<b>100%</b>

85. Se concluyó la contratación del puesto de auxiliar de grado G4, que tomó posesión de su cargo en octubre de 2019.

#### FORMACIÓN

86. 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.

87. En promedio, cada funcionario de la DSI participó en 10 jornadas de formación en varios ámbitos, entre ellos: prevención y detección de fraudes, técnicas de investigación, análisis de datos, captura de datos digitales, ciberseguridad, gestión de conflictos, políticas en materia de evaluación de la ciencia y la innovación y TeamMate.

88. El equipo de la DSI también participó en una sesión de formación sobre sinergología, concebida para mejorar la capacidad del personal de supervisión para determinar y comprender los elementos de la comunicación no verbal.

[Sigue el Anexo]

**ANEXO - Lista de informes de la DSI  
1 de julio de 2019 a 31 de diciembre de 2019**

Auditoría de la gestión de los servicios internos en el Sector de Administración y Gestión  
IA 2019- 01

Auditoría del proyecto del sistema de la OMPI de gestión de contenidos institucionales  
IA 2019- 02

Auditoría del proceso de cierre del ejercicio financiero  
IA 2019- 03

Informe de evaluación-auditoría de la Política de la OMPI sobre la igualdad de género  
EVAL 2019- 02

Evaluación de las alianzas de la OMPI  
EVAL 2018- 04

Informe sobre las consecuencias para la Dirección de las irregularidades relacionadas con las adquisiciones  
MIR 18- 28

Informe sobre las consecuencias para la Dirección de los sistemas de gestión de peticiones de los clientes  
MIR 19- 03

Informe sobre las consecuencias para la Dirección de la entrada de vehículos en la OMPI

MIR 18- 23

[Fin del Anexo y del documento]