

## **Asamblea General de la OMPI**

**Trigésimo noveno período de sesiones (20° extraordinario)  
Ginebra, 20 a 29 de septiembre de 2010**

### **RESEÑA ANUAL DEL DIRECTOR DE LA DIVISIÓN DE AUDITORÍA Y SUPERVISIÓN INTERNAS**

*preparada por la Secretaría*

1. El presente documento contiene la reseña anual del Director de la División de Auditoría y Supervisión Internas.
2. *Se invita a la Asamblea General a tomar nota de la reseña anual del Director de la División de Auditoría y Supervisión Internas.*

[Sigue el Anexo]

## RESEÑA ANUAL DEL DIRECTOR DE LA DIVISIÓN DE AUDITORÍA Y SUPERVISIÓN INTERNAS

1 de julio de 2009 a 30 de junio de 2010

### I. ANTECEDENTES

1. La finalidad de la División de Auditoría y Supervisión Internas es asegurar la eficacia de la supervisión interna de la OMPI. La misión de la División es examinar y evaluar de manera independiente los sistemas y procesos administrativos y de control de la OMPI y formular recomendaciones de mejora a ese respecto aportando conclusiones equitativas y recomendaciones adecuadas, orientación y asistencia al personal directivo y demás partes interesadas para facilitar el cumplimiento efectivo de su misión así como de los objetivos de la OMPI.
2. La División de Auditoría y Supervisión Internas se creó en mayo de 2000. En su mandato original figuraban las funciones de auditoría y evaluación internas. La División también asumió, de manera informal, la tarea de coordinar las funciones de investigación e inspección. Tras la aprobación de la Carta de Auditoría Interna de la OMPI<sup>1</sup> por la Asamblea General en septiembre de 2005 (revisada en septiembre de 2007), las funciones de investigación e inspección quedaron expresamente incorporadas en el mandato de la División. Las condiciones y tareas correspondientes a la función de evaluación se precisaron en la Política de Evaluación, aprobada por el Director General en 2007, y en 2008 se creó la Sección de Evaluación e Inspección.
3. El párrafo 23 de la Carta de Auditoría Interna de la OMPI dispone que el Director de la División de Auditoría y Supervisión Internas debe presentar un resumen del informe anual al Director General, con copia al Auditor Externo y a la Comisión de Auditoría, sobre las actividades emprendidas -sin olvidar la orientación y el alcance de las mismas- y los avances logrados en la aplicación de las recomendaciones. Dicho resumen se presenta también a la Asamblea General. La División de Auditoría y Supervisión Internas debe presentar asimismo un breve informe trimestral al Director General y a la Comisión de Auditoría sobre los avances alcanzados en las actividades de supervisión. Además, debe presentar ponencias sobre sus actividades (párrafo 22 de la Carta de Auditoría Interna) en las sesiones formales del Comité del Programa y Presupuesto. El resumen del informe permite a nuestros principales sectores interesados y al personal de la OMPI en general estar al día de las actividades y de los informes efectuados por la División así como de los problemas que ésta afronta en el cumplimiento de su mandato.

---

<sup>1</sup> Versión revisada en 2007 de la Carta de Auditoría Interna de la OMPI (documento WO/GA/34/15).

## II. RESEÑA DE LAS ACTIVIDADES DE SUPERVISIÓN INTERNA

4. Las principales actividades de supervisión interna efectuadas en el período reseñado se resumen del modo siguiente:

a) Auditoría interna

i) En el período reseñado se publicaron informes de auditoría sobre los siguientes temas:

- Sistema de nóminas de la OMPI.<sup>2</sup>
- Procesos de generación y control de ingresos del PCT.
- Procesos de generación y control de ingresos de los Sistemas de Madrid y de La Haya.
- Proyecto de construcción del nuevo edificio (en septiembre de 2009).<sup>3</sup>
- Seguimiento de las auditorías de 2008 relativas a la seguridad informática y operaciones y de los controles de acceso a la red informática.
- Evaluación de lagunas respecto del control interno.

ii) Finalización de la labor de auditoría y preparación de proyectos de informes para que las unidades objeto de auditoría formulen sus observaciones en lo que respecta a las auditorías siguientes:

- Proyecto de construcción del nuevo edificio (en junio de 2010).
- Proceso de generación y control de ingresos del Centro de Mediación y Arbitraje.
- Consultores contratados localmente.

iii) Se actualizó y siguió elaborando un repertorio de documentos para la planificación de auditorías internas (estrategia, evaluación de riesgos, análisis de necesidades, programa y plan de trabajo para el bienio 2010-2011) con útiles observaciones del Director General y la Comisión de Auditoría. En el pormenorizado plan de trabajo en materia de auditoría para el bienio 2010-2011 se ha establecido que en las esferas y las cuestiones que conllevan un alto riesgo es necesario invertir 1.200 días de trabajo de auditoría.<sup>4</sup> Actualmente, la

---

<sup>2</sup> Tras la convocatoria a una licitación internacional restringida, se eligió a la firma KPMG para llevar a cabo la indicada auditoría, bajo la supervisión de la División.

<sup>3</sup> La División de Auditoría y Supervisión Internas audita cada seis meses los registros de riesgos del proyecto de construcción del nuevo edificio (y, actualmente, también de la nueva sala de conferencias) siguiendo la estrategia de auditoría diseñada a tal efecto y con arreglo a la petición de la Comisión de Auditoría. Este método complementa el trabajo de auditoría efectuado por los Auditores Externos del proyecto de construcción del nuevo edificio y los exámenes al respecto que la Comisión de Auditoría lleva a cabo con regularidad.

<sup>4</sup> Esta cifra está razonablemente a la altura de los parámetros fijados por la Dependencia Común de Inspección de las Naciones Unidas de entre cuatro y ocho auditores profesionales para un organismo de las dimensiones y la complejidad de la OMPI (véase el documento JIU/REP/2006/2,

[Sigue la nota en la página siguiente]

División de Auditoría y Supervisión Internas está en condiciones de dedicar a esas tareas únicamente unos 440 días de trabajo de auditoría en el bienio 2010-2011 (de los cuales se calcula que 120 corresponderán a la subcontratación de expertos de auditoría). La carencia de auditoría en los ámbitos y sistemas de alto riesgo es particularmente preocupante. La insuficiente cobertura de las actividades de alto riesgo señaladas en la evaluación de riesgos y el análisis de necesidades significa que la División de Auditoría y Supervisión Internas no está en condiciones de garantizar el adecuado funcionamiento de los controles internos fundamentales. El personal directivo ha aceptado, así, un nivel de riesgo muy elevado. Este particular se ha comunicado oficialmente a la dirección y a la Comisión de Auditoría durante el examen de la planificación anual de auditoría interna.

- iv) La auditoría interna se rige por las normas y el código de ética profesional del Instituto de Auditores Internos y sigue su asesoramiento y orientación prácticos. En el período reseñado se han proseguido los trabajos de preparación de un manual de auditoría interna y de los procedimientos estándar y las plantillas de auditoría, al contar con el apoyo adicional del sistema de autoevaluación de garantía de calidad.
  - v) Se han propuesto revisiones de la Carta de Auditoría Interna. Por ejemplo, una disposición por la cual el mandato del Director de la División de Auditoría y Supervisión Internas englobe todas las actividades de supervisión de la Carta, que pasará a denominarse Carta de Auditoría y Supervisión Internas. Lo cual guarda conformidad con las recomendaciones del Auditor Externo. También se han destacado y precisado las referencias a las cuestiones de investigación.
  - vi) Los informes de auditoría interna están a disposición de los Estados miembros y pueden consultarse asimismo en la oficina del Director de la División de Auditoría y Supervisión Internas. En la página Web de la División están también disponibles reseñas de los informes.
- b) Investigación
- i) El volumen de casos de la Sección de Investigaciones aumentó significativamente a lo largo de 2008 y 2009 debido al retraso acumulado en la tramitación de casos desde períodos anteriores y a un aumento de la demanda de investigaciones. Las diversas investigaciones, de gran complejidad y envergadura, que hubo que efectuar en relación en su mayoría con la notificación de incidentes en la seguridad informática, contribuyeron también a aumentar el volumen de casos por tramitar. A fin de disminuir el trabajo atrasado en materia de investigaciones en 2009, el Director General

---

[Continuación de la nota de la página anterior]

Anexo 1). Por consiguiente, se debe tomar en cuenta que, dada la actual carencia de personal de auditoría, actualmente se examinan sólo algunas de las esferas de alto riesgo susceptibles de auditoría y ninguna de las de riesgo medio/bajo. El número de años persona adicionales para cubrir íntegramente la auditoría en las esferas de alto riesgo señaladas en la evaluación de necesidades en materia de auditoría es actualmente superior a 3 años persona.

proporcionó a la División de Auditoría y Supervisión Internas otro investigador, mediante un puesto prestado a la OMPI por la ONUG, y otros consultores expertos en investigación.

- ii) En el período en cuestión se recibieron o iniciaron nueve casos nuevos (en comparación con los 29 casos recibidos en el período anterior). La actividad de investigación relacionada con los nuevos casos y con los 20 casos pendientes al inicio del período exigieron una inversión considerable de recursos humanos y financieros. En el período pudieron cerrarse 11 casos. Actualmente la Sección de Investigaciones está trabajando en 26 casos.

*Investigaciones en el período reseñado*

Casos activos al 1 de julio de 2009	Nuevos casos registrados en el período reseñado	Investigaciones finalizadas durante el período reseñado	Casos activos al 30 de junio de 2010
28	9	11	26

- iii) Se preparó y se envió al Director General y a la Comisión de Auditoría un detallado plan de trabajo para la Sección de Investigaciones. La Comisión de Auditoría examinó dicho plan de trabajo en su decimosexta reunión, celebrada en abril de 2010.
- iv) La Sección de Investigaciones supuso un importante recurso para el Departamento de Gestión de Recursos Humanos y la Oficina del Consejero Jurídico en la tramitación de los casos presentados ante el Comité Consultivo Mixto o los casos en apelación presentados ante la Junta de Apelaciones de la OMPI o el Tribunal Administrativo de la OIT, tras las investigaciones efectuadas por la División. En 9 casos investigados entre el período anterior y el período en cuestión, la División prestó asesoramiento y formuló observaciones al Departamento de Gestión de los Recursos Humanos y a la Oficina del Consejero Jurídico en la elaboración de un expediente fáctico del caso mediante la preparación de declaraciones y la formulación de observaciones sobre los borradores del argumento.
- v) El borrador del manual de investigación terminó de redactarse tras muchas consultas internas y se ha enviado a la Comisión de Auditoría para que formule las últimas observaciones antes de publicarlo. El manual contiene muchas de las útiles sugerencias de la Oficina del Consejero Jurídico, del Departamento de Gestión de los Recursos Humanos, de la Asociación del Personal y comentarios de algunos miembros del personal, así como las revisiones de la División de Auditoría y Supervisión Internas. También se terminó de elaborar la política en materia de investigación y se presentó al Director General para que formulara observaciones al respecto. A continuación se presentará a la Comisión de Auditoría para que la revise y formule asimismo comentarios, antes de que se consulte a los Estados miembros (apartado b) del párrafo 13 de la Carta de Auditoría Interna). La política de investigación recoge algunos de los mismos principios que figuran en las Directrices Uniformes para Investigaciones y en el manual y constituye una útil declaración de los principios que rigen la investigación en la OMPI.

- vi) La Sección de investigaciones preparó por primera vez un informe anual de actividades que se publicó en enero de 2010. En el informe se señalan los principales logros de la Sección y los escollos afrontados en el año anterior. Y se concluye que las investigaciones emprendidas durante el período dieron algunos resultados satisfactorios y proporcionaron también algo de experiencia. Se señala también que, aunque todavía quedan algunas investigaciones, es probable que los resultados de las mismas incidan positivamente en algunos ámbitos en que el abuso parece predominante.
  - vii) En este período, la División de Auditoría y Supervisión Internas prestó especial atención a la adquisición de experiencia y la formulación de recomendaciones en determinados ámbitos de la Organización. El Apéndice I contiene un resumen de las experiencias adquiridas. El Apéndice II contiene información sobre investigación y estadísticas.
  - viii) El sitio de Intranet de la Sección de Investigaciones ofrece ahora enlaces a la Carta de Auditoría Interna, las Directrices Uniformes para Investigaciones (en árabe, español, francés e inglés) y otros enlaces útiles a otros sitios Web, como el de las normas de conducta de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) o el de la Oficina de Servicios de Supervisión Interna de las Naciones Unidas (OSSI). El sitio de Internet de la Sección contiene definiciones de auditorías, evaluaciones e investigaciones y enlaces a los anteriores informes anuales de la División de Auditoría y Supervisión Internas y recomendaciones de la Comisión de Auditoría.
- c) Inspección
- i) En la OMPI se creó una Oficina de Ética Profesional tras un examen de inspección de la División de Auditoría y Supervisión Internas, efectuada en un anterior período de notificación de la integridad y los sistemas éticos de la OMPI. Esta iniciativa cuenta con un gran apoyo de la División, y constituye un paso importante hacia el establecimiento de los valores y principios de la Organización. La Sección de Investigaciones se ha encargado en otras ocasiones de coordinar, junto con el principal encargado de cuestiones de deontología, el establecimiento de un plan de trabajo para aplicar los procedimientos y la política de denuncia de irregularidades (párrafo 8 de la Carta de Auditoría Interna) y creará además un proceso de notificación confidencial, con inclusión de una línea telefónica privada. El Director General garantizará, por conducto de la Oficina de Ética Profesional, protección complementaria contra posibles represalias.
- d) Evaluación
- i) La función de evaluación en la OMPI tiene por objeto mejorar la producción y utilización de información con valor añadido a efectos de: i) los procesos de adopción de decisiones relativos a la mejora de las actividades presentes y futuras; ii) la formulación y revisión de las políticas por los Estados miembros; y iii) la supervisión de la gestión por el Director General. La función de evaluación se centra en el aprendizaje y la responsabilidad, y esto se aplica tanto a la autoevaluación como a las demás evaluaciones que se realicen en la Organización. En el período reseñado la Sección de Evaluación produjo los siguientes resultados:

- Planes de trabajo detallados en materia de evaluación y estrategias de evaluación para 2010-2011. Ambos trabajos se presentaron al Director General y a la Comisión de Auditoría para que formularan comentarios al respecto.
  - Informe sobre las cuestiones prioritarias que deben ser objeto de evaluación en 2010 en la OMPI.
  - “Directrices de evaluación independiente”, elaboradas para la Sección de Evaluación.
  - Validación del informe sobre el rendimiento de los programas en 2008-2009.
  - Informe anual de actividades de la Sección de Evaluación de 2009, presentado al Director General según lo dispuesto en la política de evaluación, con copia a la Comisión de Auditoría.
  - Revisión de la política de evaluación,<sup>5</sup> presentada al Director General y a la Comisión de Auditoría para que formularan comentarios al respecto.
- i) Los informes de evaluación están a disposición de los Estados miembros en los sitios de Internet y de intranet de la OMPI.
- ii) Además de los productos señalados, en la medida en que lo permitieron los recursos disponibles, la Sección de Evaluación destinó a varios programas asesoramiento en materia de evaluación y apoyo de carácter informal a fin de mejorar las prácticas vigentes de control y evaluación. En particular, se prestó asesoramiento, apoyo y orientación a la División de Coordinación de la Agenda para el Desarrollo, a la División de Conocimientos Tradicionales y a la nueva Sección de Gestión del Rendimiento de los Programas. La Sección de Evaluación ha seguido participando activamente en el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (UNEG), y ha ayudado a la creación de una red informal de evaluadores en las organizaciones internacionales con sede en Ginebra.

### III. OTROS TRABAJOS DE SUPERVISIÓN

#### *Asesoramiento en materia de auditoría y control*

5. La División de Auditoría y Supervisión Internas ha asesorado al personal directivo en relación con varias cuestiones, a saber: gestión de riesgos, gestión orientada hacia la obtención de resultados y planificación estratégica, procedimientos de control interno y cumplimiento de los estatutos y el reglamento de la Organización. En la medida en que los escasos recursos lo permitan, la División seguirá igualmente desempeñando labores de auditoría y asesoramiento en relación con los importantes cambios introducidos en los sistemas de la OMPI, como los siguientes:

---

<sup>5</sup> El Director General aprobó la política de evaluación en 2007.

- La mejora de los procedimientos de gestión de riesgos, en particular en el plano institucional.
- La introducción y aplicación de sistemas de control interno y de rendición de cuentas más eficaces, efectivos y modernos.
- La introducción de las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (IPSAS) y de un sistema de planificación institucional de recursos (PIR): la División cumple la función de observador del equipo del proyecto con objeto de asegurar que el nuevo sistema basado en *PeopleSoft* disponga de controles internos suficientes y eficaces incorporados en el proceso.

#### *Comisión de Auditoría*

6. En septiembre de 2005, la Asamblea General de la OMPI aprobó la creación de la Comisión de Auditoría de la OMPI.<sup>6</sup> Las reuniones decimocuarta, decimoquinta y decimosexta de la Comisión de Auditoría tuvieron lugar en el período reseñado en el presente *informe*. La Comisión de Auditoría invita regularmente a la División de Auditoría y Supervisión Internas a participar en sus reuniones trimestrales y responder a preguntas precisas sobre la labor y el funcionamiento de la División.

#### *Auditor Externo*

7. Se han mantenido los excelentes lazos profesionales y de cooperación y coordinación creados con el Auditor Externo. En 2009, el Auditor Externo llevó a cabo un sólido y profesional examen del funcionamiento de la Sección de Auditoría Interna. Este examen, garantía de calidad externa e independiente, tuvo una acogida muy favorable y resultó muy útil, y complementará los esfuerzos de la División de Auditoría y Supervisión Internas en materia de autoevaluación, como parte de la aplicación de la política de garantía de calidad establecida en la estrategia de la auditoría interna (apartado g) del párrafo 13 de la Carta de Auditoría Interna). El informe, junto con las observaciones de la División y las iniciativas propuestas en relación con las recomendaciones, se ha presentado al Comité del Programa y Presupuesto (documento WO/PBC/15/12).

#### *Mediador*

8. Conforme a lo dispuesto en la Carta de Auditoría Interna, La División de Auditoría y Supervisión Internas y el Mediador se han seguido reuniendo de forma periódica para lograr una eficaz coordinación de las actividades y evitar la duplicación de esfuerzos. El intercambio de opiniones y los debates han contribuido al cumplimiento eficaz de los diferentes e independientes mandatos que incumben al Auditor Interno y al Mediador.

#### *Seguimiento y aplicación de las recomendaciones en materia de supervisión interna y externa*

9. La aplicación de todas las recomendaciones en materia de supervisión que incumben a los directivos de la OMPI es objeto de "seguimiento" periódico por parte de los directivos y la División de Auditoría y Supervisión Internas, con el fin de asegurarse de que el personal directivo ha adoptado efectivamente las medidas o que los altos directivos han aceptado el riesgo de no adoptarlas. Con ese fin, la División toma las tres iniciativas siguientes:

---

<sup>6</sup> Documento A/41/10, "Propuesta de establecimiento de una Comisión de Auditoría de la OMPI", revisado por la Asamblea General en 2007.



- Al comienzo de cada nueva auditoría, verifica la aplicación de recomendaciones anteriores conexas.
  - Efectúa periódicamente el examen y la actualización, con la información de los directivos pertinentes, de la lista “Aplicación de las recomendaciones sobre supervisión”, y la presenta a consideración de la Comisión de Auditoría.
  - Prepara una reseña anual para mantener informado al Director General sobre los progresos en la ejecución de las actividades de los directivos de la OMPI. A ese respecto, el Director General ha pedido al equipo de dirección que redoble esfuerzos para aplicar las recomendaciones sobre supervisión aceptadas de forma rápida, puntual y práctica.
10. La Comisión de Auditoría examina la lista en una de cada dos de sus reuniones ordinarias. Durante el período reseñado se pidió a determinados directores de programa que aportasen a la lista información adicional sobre las medidas de aplicación y los calendarios de las actividades que les incumben; además, a la lista se ha añadido un indicador de riesgos mediante clave de colores. En esa lista se indican con más claridad los directivos de la OMPI responsables ante el Director General de la aplicación de las recomendaciones sobre supervisión y se exige un rendimiento de cuentas.
11. Al final del presente período reseñado, quedan pendientes de plena aplicación 213 recomendaciones (incluidas las de la Comisión de Auditoría). Durante ese mismo período, se añadieron a la lista 87 nuevas recomendaciones y 133 recomendaciones se aplicaron plenamente. El número de recomendaciones aplicadas se mantuvo relativamente estable con respecto al año anterior gracias al intenso empeño del Director General por garantizar que sus directivos adopten medidas de subsanación apropiadas y más puntuales.

*Avances en la aplicación de las recomendaciones de supervisión desde 1 de julio de 2009 hasta el 30 de junio de 2010*

	1 de julio de 2009			30 de junio de 2010
Recomendaciones de:	Número inicial	Adiciones en el período	Aplicadas en el período	Aún no aplicadas plenamente
Auditor Externo	31	20	22	29
Informes de la DCI	4	---	---	4
Informes de la División de Auditoría y Supervisión Internas	152	47	83	116
Ernst & Young	1	---	---	1
Comisión de Auditoría	71	20	28	63
<b>Totales</b>	<b>259</b>	<b>87</b>	<b>133</b>	<b>213</b>

12. Las recomendaciones del Auditor Externo han seguido aplicándose paulatinamente durante el período, pero algunas han quedado parcialmente pendientes de cumplimiento.<sup>7</sup> Como se establece en el párrafo 21 de la Carta de Auditoría Interna, se presentó un informe al Director General sobre la aplicación de las recomendaciones formuladas por el Auditor Externo, informe que ha sido también transmitido al Auditor Externo y a la Comisión de Auditoría.
13. La División de Auditoría y Supervisión Internas preparó un proyecto de orden de servicio en el que se propone al Director General la definición de una política, procedimientos para la presentación de informes, funciones y responsabilidades de los directores de programa de la OMPI y de la División de Auditoría y Supervisión Internas en lo relativo a la aplicación de las recomendaciones sobre supervisión. El Director General aprobó el proyecto tras mantener consultas con los directores de programa. Se informó a la Comisión de Auditoría sobre los contenidos de la orden de servicio.

#### *Redes de las Naciones Unidas*

14. En la Carta de Auditoría Interna (apartado f) del párrafo 13) se indica expresamente la necesidad de participar en las distintas redes formales de las Naciones Unidas relativas a las funciones de supervisión. Durante el período objeto de reseña, la División de Auditoría y Supervisión Internas siguió colaborando activamente y creando redes con otras organizaciones y entidades de las Naciones Unidas. En particular la División de Auditoría y Supervisión Internas:
  - Participó en la cuadragésima reunión de Representantes de Servicios de Auditoría Interna de la reunión de las Naciones Unidas, organizada por el PNUD en septiembre de 2009 en Kuala Lumpur;
  - Presidió, en 2009, el Grupo de Trabajo de los representantes de los servicios de auditoría interna de los organismos de las Naciones Unidas sobre los principios y prácticas óptimas relativos a comisiones de auditoría. En el marco de esa función, presentó una ponencia y participación en los debates con la UIT y sus Estados miembros sobre la creación de una Comisión de Auditoría de la UIT;
  - Miembro del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (UNEG), foro integrado por profesionales de la evaluación del sistema de las Naciones Unidas, y del Grupo de Ginebra de Evaluadores de las Naciones Unidas.

#### **IV. RECURSOS Y PLANIFICACIÓN EN MATERIA DE SUPERVISIÓN**

15. La División de Auditoría y Supervisión Internas ha seguido desempeñando su mandato en la medida de lo posible teniendo en cuenta los recursos disponibles. La posibilidad de llevar a cabo el programa completo de auditorías internas y evaluaciones basado en una estimación detenida de los riesgos y responder con mucha más puntualidad a los casos de investigación sigue siendo una cuestión prioritaria, por las razones expuestas.

---

<sup>7</sup> De las 29 recomendaciones que todavía no se han aplicado plenamente, tres, relativas a cuestiones de T.I., se llevaron a cabo en 2007.

Cuadro de información sobre la plantilla

Unidades orgánicas de la División de Auditoría y Supervisión Internas	Puestos en la actualidad	Personal contratado al 30 junio de 2010	Observaciones
Director y Sección de Apoyo	1	2	Puesto de Director de la División de Auditoría y Supervisión Internas (D1) cubierto; un auxiliar administrativo con contrato de 6 meses de duración, hasta septiembre de 2010.
Sección de Auditoría Interna	2	1	Puesto de Auditor Principal (P4) cubierto. Puesto de Jefe de Sección (P5) vacante, que se convocará en septiembre de 2010. A partir del 1 de agosto de 2010 se contratará por 12 meses a un experto en auditoría interna.
Sección de Investigaciones	1	3	Puesto de Investigador Principal (P4) cubierto. Se ha contratado a un experto en investigación hasta el final de 2010. Un auxiliar administrativo con contrato de 4 meses, hasta octubre de 2010.
Sección de Evaluación	2	1	Está en curso de contratación el Jefe de la Sección de Evaluación (P5). El Evaluador Principal (P4) está actualmente de baja por maternidad, hasta el final de 2010

16. Los problemas de dotación de personal han dificultado durante un período considerable la introducción en la OMPI del mecanismo de supervisión interna. El Director General ha adoptado algunas medidas positivas a fin de facilitar más personal especializado en supervisión durante el período. Son seis los actuales puestos de la División de Auditoría y Supervisión Internas, de los cuales cuatro ya están cubiertos, y pronto contará con cuatro funcionarios más con contratos de corto plazo, de suerte que a partir de agosto de 2010 estará constituida por un equipo de ocho personas. En lo que respecta a la dotación de personal, la prioridad actual de la División es cubrir, con la mayor rapidez posible, los puestos que están vacantes desde hace tiempo y disponer de más puestos en las funciones de auditoría interna, investigación y personal administrativo y de apoyo. Esto acercará a la División a las normas aceptadas por las Naciones Unidas en lo que respecta a actividades de auditoría interna. Sigue siendo muy urgente llevar a término el lento proceso de contratación para cubrir los puestos de Jefe de la Sección de Auditoría Interna y Jefe de la Sección de Evaluación, que tienen una importancia fundamental.
17. Cambios de personal en el período reseñado:
- En octubre de 2009, el Evaluador Principal (P4) retomó su puesto en la División de Auditoría y Supervisión Internas tras haber sido transferido temporalmente a la Sección Gestión y Rendimiento de los Programas; actualmente está de baja por maternidad, con una licencia especial sin sueldo desde abril hasta diciembre de 2010.

- Un investigador procedente de la ONUG estuvo trabajando en la OMPI en préstamo durante la mayor parte del período.
  - Desde abril de 2010 la División de Auditoría y Supervisión Internas contó con un asistente en investigación y supervisión con un contrato de corto plazo.
18. La Carta de Auditoría Interna (párrafo 23) exige expresamente que el Auditor Interno formule observaciones sobre la conformidad de los recursos asignados a la supervisión interna en la Organización. Actualmente, la División de Auditoría y Supervisión Internas no cuenta con personal adecuado que le permita garantizar el funcionamiento eficaz de cada una de las funciones de supervisión interna y alcanzar los objetivos previstos en su mandato de forma satisfactoria.

*Presupuesto de la División de Auditoría y Supervisión Internas para 2010-2011<sup>8</sup>*

Gastos y asignaciones	Presupuesto aprobado para 2010-2011	Saldo
911	3.705	2.794

*Presupuesto de la División de Auditoría y Supervisión Internas para 2008-2009<sup>9</sup>*

Presupuesto aprobado			Gastos	Gastos y asignaciones			Saldo		
Recursos de personal	Recursos no relativos al personal	Total	Recursos de personal	Recursos no relativos al personal	Total	Recursos de personal	Recursos no relativos al personal	Total	
2.709	1.748	4.457	2.250	1.670	3.920	459 <sup>10</sup>	78	537	

19. Durante el período reseñado se recurrió a la subcontratación de expertos para efectuar distintas actividades de supervisión. Esto fue particularmente valioso en la labor de auditoría en el ámbito de la informática y de investigaciones relacionadas con la informática.<sup>11</sup> Se prevé seguir subcontratando a expertos y contratistas en los próximos años a fin de que la División pueda compensar la falta de personal y cumplir eficazmente su mandato añadiendo valor a las esferas de gestión de riesgos, control y gobernanza.

<sup>8</sup> Al 30 de junio de 2010. En miles de francos suizos. Las asignaciones del personal se efectúan anualmente. Se trata del presupuesto aprobado por el Director General.

<sup>9</sup> Al 31 de diciembre de 2009. En miles de francos suizos; con inclusión de fondos aprobados para ser transferidos de la partida fondos sin consignar, con la aprobación especial del Director General. Cifra que representa los ahorros correspondientes a puestos vacantes.

<sup>11</sup> En 2009, el Director General asignó 1.055.039 francos suizos, además del presupuesto existente sin fines retributivos, para hacer frente a necesidades muy urgentes de recursos extrapresupuestario por los expertos especialistas.

## V. LABOR FUTURA

20. A continuación se exponen algunos de los principales objetivos y retos que se plantean para el próximo período.

### *Auditoría interna*

21. La necesidad más urgente en lo que respecta a la auditoría interna es seguir efectuando un mayor número de auditorías en los sectores de alto riesgo para estar en condiciones de dar garantías razonables al Director General y a los Estados miembros, con respecto a un área más amplia, de la adecuación y eficacia del sistema de controles internos en la OMPI. Se seguirá revisando la estrategia de auditoría interna y la evaluación de riesgos y necesidades para ajustarlas a los cambios que se produzcan con respecto a las necesidades, las metas estratégicas y el perfil de riesgos de la Organización. En lo que respecta a la auditoría interna, se prestará más atención a la de gestión de riesgos y cuestiones de gobernanza a fin de fomentar los incentivos creados por el Director General para establecer en la OMPI una gestión de riesgos efectiva. Para que todo ello se lleve a cabo de manera eficaz, sigue siendo fundamental contratar un Jefe de la Sección de la Auditoría Interna.
22. Paralelamente a las auditorías, también es importante seguir llevando a cabo la auditoría interna de manera profesional, con arreglo a las normas internacionales de auditoría, y la División de Auditoría y Supervisión Internas seguirá precisando sus directrices y el manual relativos a las prácticas de auditoría. Se seguirá avanzando en la cuestión de la calidad de las auditorías fomentando la mejora constante de la calidad del proyecto de autoevaluación y la aplicación de las recomendaciones de evaluación externa de la calidad por auditores externos.

### *Investigación*

23. La realización de investigaciones profesionales y puntuales sigue siendo la prioridad principal de la labor de supervisión. Para seguir reduciendo considerablemente el retraso en el volumen de trabajo de investigación y seguir asegurando la calidad y puntualidad de dicha tarea es necesario disponer de más personal permanente. Diversos expertos en investigación externos a la Organización han recomendado que la Sección de Investigaciones tenga como mínimo 3 funcionarios.
24. En el período reseñado, se esperaba aligerar considerablemente la carga de trabajo atrasado en materia de investigaciones; no obstante, a principios de 2009 se produjo una continua sucesión de demandas de nuevas investigaciones en un nivel muy similar al de 2008. Las investigaciones relacionadas con la seguridad informática han requerido mucho más tiempo y recursos de los previstos inicialmente, de las cuales tuvo que ocuparse por entero un investigador durante la mayor parte de 2008, todo 2009 y el primer semestre de 2010. Todavía no es posible prever con seguridad que la demanda de investigaciones similar a la de 2008 y 2009 vaya a disminuir muy significativamente en los ulteriores períodos.

### *Evaluación*

25. Con el regreso del personal a la Sección de Evaluación y la finalización del proceso de contratación de un nuevo Jefe de la Sección, a principios de 2011 podrá retomarse la aplicación de la nueva política de evaluación de la OMPI. De este modo, la División de Auditoría y Supervisión Internas podrá empezar a ejecutar un número adecuado de evaluaciones independientes y reanudar la institucionalización de evaluaciones independientes en la OMPI.

26. La preparación del plan de trabajo en materia de evaluación para 2011 continuará tras las consultas con importantes partes interesadas y la fijación de las prioridades de evaluación en la Organización. La Sección de Evaluación seguirá aplicando su estrategia de evaluaciones específicas, con lo que contribuirá a:
- Respalda la institucionalización de los principios de evaluación y la apreciación de sus beneficios.
  - Ayudar a desarrollar y fortalecer el control de los programas y los sistemas de evaluación.
  - Aumentar los productos y la orientación basada en la obtención de resultados de la labor de la OMPI y la necesidad de mejorar considerablemente la capacidad de supervisión.
  - Fomentar en la Organización una cultura de aprendizaje y estructuras de rendición de cuentas, para alentar a los encargados de ejecutar los programas a presentar informes sobre los retos y obstáculos afrontados y tratar de encontrar posibles soluciones a los mismos.

## **VI. CONCLUSIONES**

27. En el período reseñado, se siguió desarrollando la base procedimental para efectuar auditorías internas, investigaciones y evaluaciones, tarea que seguirá llevándose a cabo si lo permiten los recursos disponibles. Se atribuirá importancia a la aplicación completa de la nueva carta de auditoría y supervisión internas. Con todo, la principal prioridad sigue siendo que la política de la División de Auditoría y Supervisión Internas se centre en primer lugar en todas las auditorías internas, investigaciones y evaluaciones urgentes y de alto riesgo.
28. Las cuestiones relativas al personal de la División de Auditoría y Supervisión Internas, que atañen por tanto a los impedimentos de su independencia operativa, se están tratando y solucionando con más eficacia. En el período reseñado se han proseguido las tareas de desarrollo y constitución generales de la División. El Director General ha facilitado recursos humanos adicionales, de suerte que se disponga de un departamento de supervisión sólido e independiente, y está en curso la contratación de más personal para ocupar importantes puestos de largo plazo. La División sigue atribuyendo especial importancia al fortalecimiento de los controles internos y la mejora de los procesos operativos y de gobierno de la OMPI. Todavía es inadecuado el elevado nivel de riesgo que los altos directivos han aceptado debido a que la actividad de auditoría en los sectores de alto riesgo es menor de lo que la División de Auditoría y Supervisión Internas considera conveniente.
29. Con el personal de que dispone actualmente la División no se puede garantizar la prestación de servicios y la ejecución de actividades de alta calidad que justifiquen plenamente la inversión efectuada. Los niveles de rendimiento, control, responsabilidad y administración de la OMPI están mejorando, pero la función de supervisión interna, que ayude al personal directivo a garantizar dichos niveles, todavía no ha sido plenamente ejecutada.

[Sigue el Apéndice I]

## **EXPERIENCIA ADQUIRIDA EN LAS INVESTIGACIONES Y RECOMENDACIONES**

La experiencia adquirida en las investigaciones efectuadas en el período reseñado ha permitido formular recomendaciones para mejorar los procesos, sistemas operativos y controles internos. Se han formulado recomendaciones al Director General y otros directivos principales acerca de las siguientes cuestiones:

### **Recuperación directa de costos**

- Recuperar los costos de llamadas telefónicas privadas del personal, efectuadas con teléfonos móviles proporcionados por la OMPI, mediante el cobro directo de las correspondientes facturas.

### **Abusos con respecto a las horas de trabajo**

- Reducir los costos de personal asociados al abuso del sistema de horario flexible (*Flexitime e Interflex*) mediante una revisión de los controles del sistema.
- Mejorar la calidad de las pruebas utilizadas en las investigaciones sobre el abuso con respecto a las horas de trabajo actualizando el sistema de circuito cerrado de televisión, lo que posibilita el registro de datos en períodos más largos.
- Reducir el tiempo y costos de investigación ampliando, de 28 días a dos años, el período de retención de datos registrados mediante las cámaras de circuito cerrado de televisión y almacenar datos en un formato no protegido.

### **Integridad**

- Fomentar el cumplimiento de los principios éticos informando al personal de sus obligaciones profesionales, establecidas en la cláusula 1.6 del Estatuto del Personal de la OMPI: "Actividades e intereses fuera de la Oficina Internacional".
- Fomentar el cumplimiento de los principios éticos ofreciendo a los miembros del personal una amnistía cuando declaren por primera vez que ejercen una actividad al margen de la Organización.

### **Eficiencia**

- Racionalizar la tramitación de los casos de acoso mediante la armonización de la definición de "acoso" con la de las Naciones Unidas.
- Orientar más adecuadamente las descripciones de los puestos a las competencias.

## **Contratación**

- Mejorar las posibilidades de la OMPI para contratar a funcionarios que ofrezcan los más altos niveles de eficiencia, competencia e integridad, con la adopción de las siguientes medidas:
  - Armonizar los procedimientos de contratación del Departamento de Gestión de Recursos Humanos con prácticas óptimas, equitativas y transparentes, vigentes en el plano internacional y en el Sistema de las Naciones Unidas.
  - Actuar con la debida diligencia en la fase de verificación de datos del procedimiento de contratación.
  - Ampliar la protección contra la discriminación por razones de edad enmendando la cláusula 4.7 del Estatuto del Personal (Raza, sexo y religión).
  - Establecer directrices de conflicto de interés para los miembros de los grupos de contratación.
  - Financiar cursos de formación obligatoria para el personal de los grupos de contratación en que se haga hincapié en técnicas de entrevistas basadas en competencias.

[Sigue el Apéndice II]



## ESTADÍSTICAS SOBRE INVESTIGACIONES

En el final del período reseñado y desde marzo de 2008 (cuando se creó la Sección de Investigaciones) hasta la fecha, la División de Auditoría y Supervisión Internas ha inscrito, en el Registro de casos de la Sección de Investigaciones, un total de 52 casos. Algunos de los casos inscritos en 2008 se refieren a demandas de años anteriores. En esos primeros años se tramitaron muchos y muy complicados casos.

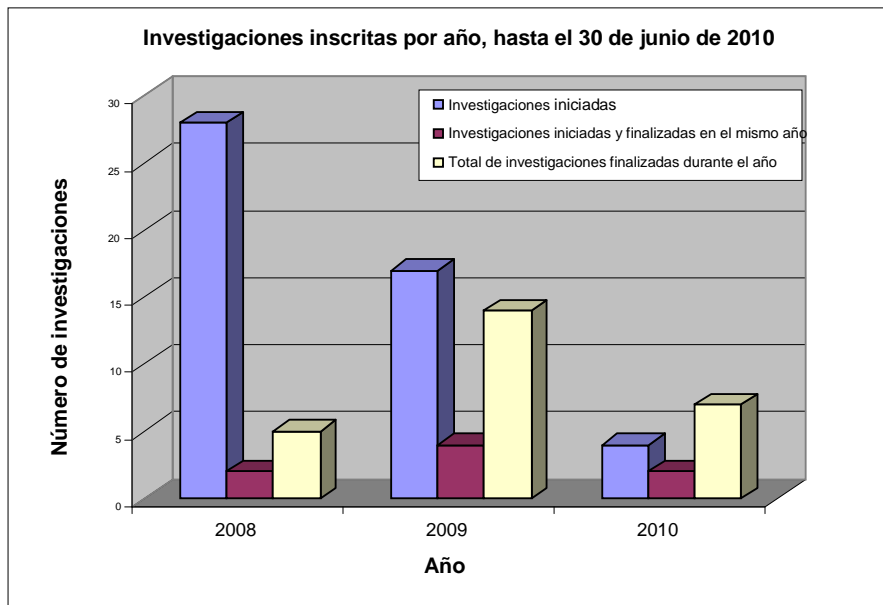


Gráfico 1: Investigaciones inscritas por año

Al 30 de junio de 2010, la Sección de Investigaciones tenía en curso de tramitación seis investigaciones. Quedan por cerrar 20 casos.

Las demandas investigadas desde marzo de 2008 hasta la fecha se han ordenado según su naturaleza como figura en el siguiente gráfico 2:

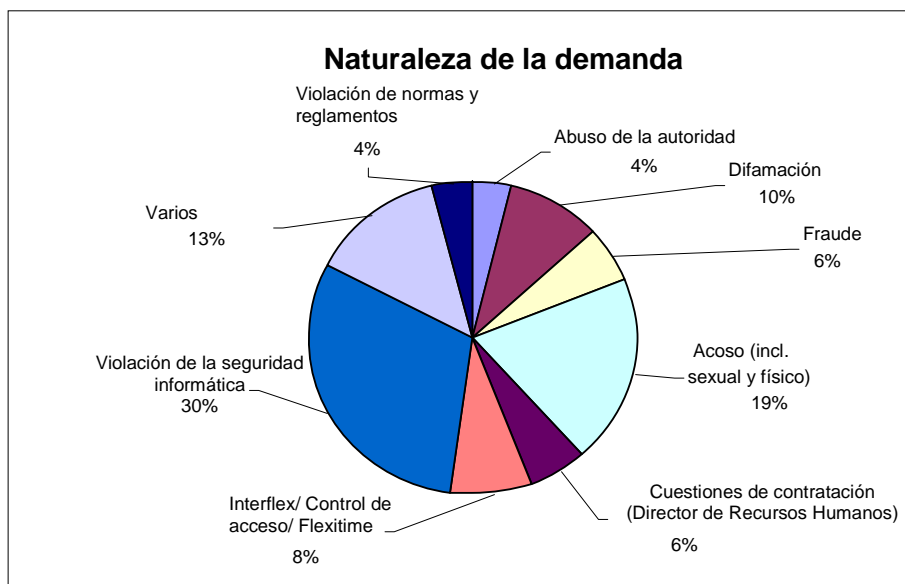


Gráfico 2: Naturaleza de las demandas

Como se indica en el siguiente gráfico, el grupo en que más investigaciones debe efectuar la División de Auditoría y Supervisión Internas es el correspondiente a la plantilla del personal de la OMPI.

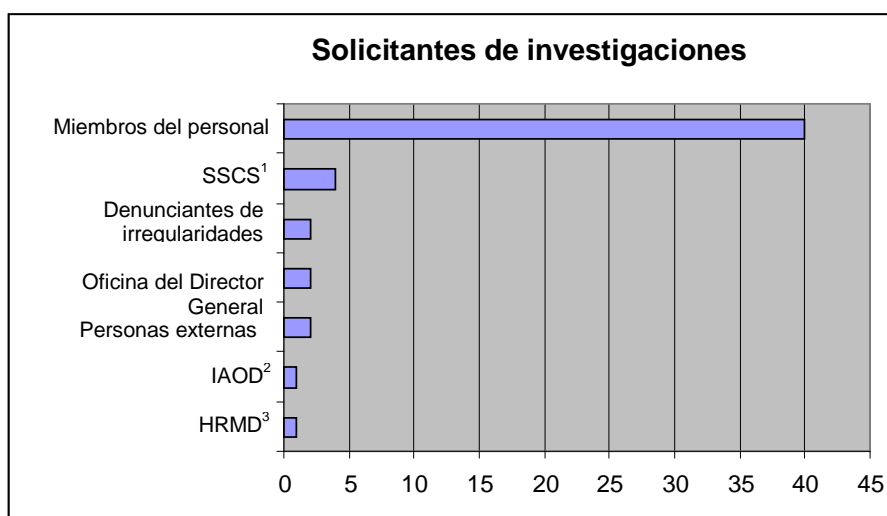


Gráfico 3: Personas a cuya instancia se ha iniciado una investigación

En respuesta a las demandas presentadas por el personal, la Sección de Investigaciones ha emprendido, como medida prioritaria, el fortalecimiento y la formalización de los procedimientos de denuncia de irregularidades (párrafo 8 de la Carta de Auditoría Interna) y establecerá un procedimiento de notificación confidencial que incluirá una línea telefónica privada.

El tiempo de tramitación de una investigación, desde que se inscribe hasta que se presenta el respectivo informe, es de 8 meses. No obstante, se ha fijado el objetivo de reducir dicho plazo a seis meses en los próximos dos años.

[Fin del Apéndice II y del documento]

1. Servicio de la OMPI de Coordinación en materia de Seguridad y Vigilancia.
2. División de Auditoría y Supervisión Internas.
3. Departamento de Gestión de Recursos Humanos.