

Asamblea General de la OMPI

**Cuadragésimo primer período de sesiones (21^o extraordinario)
Ginebra, 1 a 9 de octubre de 2012**

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 (DASI).
2. *Se invita a la Asamblea General de la OMPI a tomar nota de la Reseña Anual del Director de la División de Auditoría y Supervisión Internas.*

[Sigue la Reseña Anual del Director de la DASI]

ÍNDICE

SIGLAS	2
RESEÑA ANUAL DEL DIRECTOR DE LA DIVISIÓN DE AUDITORÍA Y SUPERVISIÓN INTERNAS	3
1. ANTECEDENTES	3
2. PLANIFICACIÓN, ESTÁNDARES Y NORMAS	3
3. PRINCIPALES CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES EN MATERIA DE SUPERVISIÓN INTERNA	4
A. Gestión de programas y proyectos	4
A. Gestión de recursos humanos	6
C. Gestión de las T.I.	7
4. INVESTIGACIONES DURANTE EL PERÍODO RESEÑADO/CUESTIONES EN EL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN	8
5. ESTADO DE APLICACIÓN DE ANTERIORES RECOMENDACIONES	9
6. OTRAS ACTIVIDADES DE SUPERVISIÓN	12
A. Asesoramiento en materia de auditoría y control.....	12
B. Comisión Consultiva Independiente de Asesoría.....	13
C. Encuestas de satisfacción del cliente.....	13
D. El Auditor Externo	13
E. El Mediador y la Oficina de Ética Profesional	13
F. Redes de las Naciones Unidas	14
G. GESTIÓN DE DOCUMENTOS EN EL ÁMBITO DE LA SUPERVISIÓN	14
H. SEMINARIO DE EVALUACIÓN	14
7. RECURSOS EN MATERIA DE SUPERVISIÓN	15
A. Presupuesto y personal.....	15
B. Formación	16
 ANEXO I	 Lista de informes de la DASI
ANEXO II	Estadísticas sobre investigaciones
ANEXO III	Lista de recomendaciones de la DASI que no han sido aplicadas

SIGLAS

CCIS.....	Comisión Consultiva Independiente de Supervisión
DASI.....	División de Auditoría y Supervisión Internas
DCI.....	Dependencia Común de Inspección
FAO.....	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
FIDA.....	Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola
IIA.....	Instituto de Auditores Internos
IPSAS.....	Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público
OIT.....	Oficina Internacional del Trabajo
PCT.....	Tratado de Cooperación en materia de Patentes
PIR.....	Planificación Institucional de Recursos
PMSDS.....	Sistema de Gestión del Desempeño y el Perfeccionamiento del Personal
RR.HH.....	Recursos Humanos
T.I.....	Tecnologías de la Información
UNEG.....	Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas

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

1 de julio de 2011 a 30 de junio de 2012

1. ANTECEDENTES

1. La División de Auditoría y Supervisión Internas (DASI) de la OMPI tiene por cometido asegurar una supervisión interna de la OMPI efectiva e independiente, de conformidad con las disposiciones establecidas por los Estados miembros en la Carta de Supervisión Interna de la OMPI.
2. De acuerdo con el párrafo 25 de la Carta de Supervisión Interna de la OMPI, el Director de la DASI debe presentar al Director General, con copia al Auditor Externo y a la Comisión Consultiva Independiente de Supervisión (CCIS), una reseña anual de las actividades emprendidas, incluida la orientación y el alcance de dichas actividades, el calendario de los trabajos emprendidos y los avances en la aplicación de las recomendaciones consideradas como prioritarias. Con esta reseña, que también se presenta a la Asamblea General, nuestros principales asociados y el personal de la OMPI en general toman conocimiento de las actividades y de los informes de la DASI, así como de los obstáculos a los que se enfrenta en el cumplimiento de su mandato. La DASI presenta asimismo sus actividades (párrafo 24 de la Carta de Supervisión Interna) en las sesiones oficiales del Comité del Programa y Presupuesto.

2. PLANIFICACIÓN, ESTÁNDARES Y NORMAS

3. Entre las actividades de la DASI está la realización de auditorías y evaluaciones internas así como la tarea de supervisar y determinar la idoneidad y eficacia de las normas de control que se aplican en la OMPI así como la utilización eficaz de los recursos. La DASI se ocupa también de investigar presuntos casos de despilfarro, fraude y mala administración, y de otras infracciones del Reglamento y el Estatuto del Personal.
4. La DASI se rige por el Marco Internacional de Prácticas Profesionales del Instituto de Auditores Internos (IIA). Dicho marco engloba un código de deontología, normas internacionales para la práctica profesional de la auditoría interna, asesoramiento sobre prácticas, documentos de posición y guías prácticas. Las normas del IIA constituyen una serie de requisitos obligatorios establecidos sobre la base de principios para la realización de auditorías internas tanto a nivel de una Organización como a nivel individual. A esas normas vienen a añadirse otras directrices, como las elaboradas por la Asociación de Auditoría y Control de Sistemas de Información, que se utilizan para realizar auditorías en el ámbito de las tecnologías de la información. Además, para su labor de investigación, la DASI se rige por las Directrices Uniformes para las Investigaciones, adoptadas en la Conferencia de Investigadores Internacionales, celebrada en 2009. Para las evaluaciones, la DASI se basa en normas internacionales del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (por sus siglas en inglés UNEG).
5. Conforme a la Carta de Supervisión Interna,¹ la DASI elabora su plan de trabajo teniendo en cuenta las prácticas óptimas vigentes y con ese fin adopta un enfoque multidimensional para la planificación lo que entraña proceder a una evaluación de riesgos acerca de todas las entidades y los sectores transversales prioritarios. En lo que respecta a la evaluación de

¹ Anexo I del Reglamento Financiero y la Reglamentación Financiera de la OMPI

riesgos, la finalidad es determinar el grado de evaluación a ese respecto que se precisa en la auditoría para el bienio 2012/13 y ajustar las necesidades de auditoría a los recursos de auditoría interna disponibles a los fines de aportar garantías razonables de eficacia e integridad de los procesos y sistemas de la OMPI en materia de gobierno, gestión de riesgos y control. La DASI recurre también a consultas con las principales partes interesadas a la hora de elaborar su programa de trabajo.

6. La DASI realizó una serie de evaluaciones por país, tema y programa sobre la base de varios criterios, como el nivel de actividades de la OMPI, los resultados de las inversiones de la OMPI y el número de viajes en comisión de servicio a cada país o de cursos de formación organizados; otro parámetro es el “contexto internacional”, que se determina sobre la base del nivel de desarrollo económico, de la seguridad, del número de tratados firmados y de la presencia de una estrategia nacional de P.I.; a su vez, la “pertinencia de la P.I. a nivel nacional” se determina sobre la base del número de solicitudes de patente/modelos de utilidad, registros de marcas y de diseños industriales; y en cuanto al criterio “tratados administrados por la OMPI”, en función del número de solicitudes PCT y solicitudes con arreglo a los sistemas de Madrid y de La Haya. Además, se presta particular atención a los países en los que están en curso proyectos relativos a la Agenda para el Desarrollo.

7. A la hora de realizar las evaluaciones temáticas, los criterios fueron elegidos partiendo de temas intersectoriales pertinentes para el mayor número posible de programas y que exigen el mayor número de actividades y presupuesto. Al seleccionar los programas objeto de evaluación, la DASI se centró en los diferentes programas “funcionales” (1 a 18) en particular, los mencionados por los Estados miembros, en el potencial de dichos programas de ofrecer enseñanzas de cara al futuro, de generar interés y de poder ser reproducidos, el grado de innovación y la posibilidad de evaluación en cuanto a la calidad del marco/indicadores de rendimiento.

8. Por último, la DASI no escatima esfuerzos para que las investigaciones sean finalizadas de forma oportuna y con el mayor nivel de calidad posible. Una de las cuestiones prioritarias ha sido, como se verá a continuación, hacer frente al volumen de trabajo atrasado. Una vez puedan solucionarse todos los casos pendientes, la DASI tratará de actuar de forma más preventiva, concretamente, de realizar actividades de prevención del fraude.

3. PRINCIPALES CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES EN MATERIA DE SUPERVISIÓN INTERNA

9. La DASI ha expuesto sus conclusiones en relación con las siguientes esferas principales²: gestión de programas y proyectos, gestión por resultados, gestión e información en materia de recursos humanos, y gestión de comunicaciones y tecnología. Conforme al párrafo 26.a) y b) de la Carta de Supervisión Interna, se formulan los siguientes comentarios, que reflejan los resultados de la labor de supervisión realizada durante el período reseñado. La DASI ha tomado nota de que el equipo directivo ha tomado ya medidas en relación con los problemas expuestos.

A. GESTIÓN DE PROGRAMAS Y PROYECTOS

10. Mediante un examen de las actividades realizadas por la OMPI en un país, de dos proyectos de la Agenda para el Desarrollo y de la validación del informe de rendimiento de los programas, la DASI ha podido observar las prácticas óptimas que se aplican en la Organización y formular recomendaciones de mejora en la gestión de los programas y los proyectos.

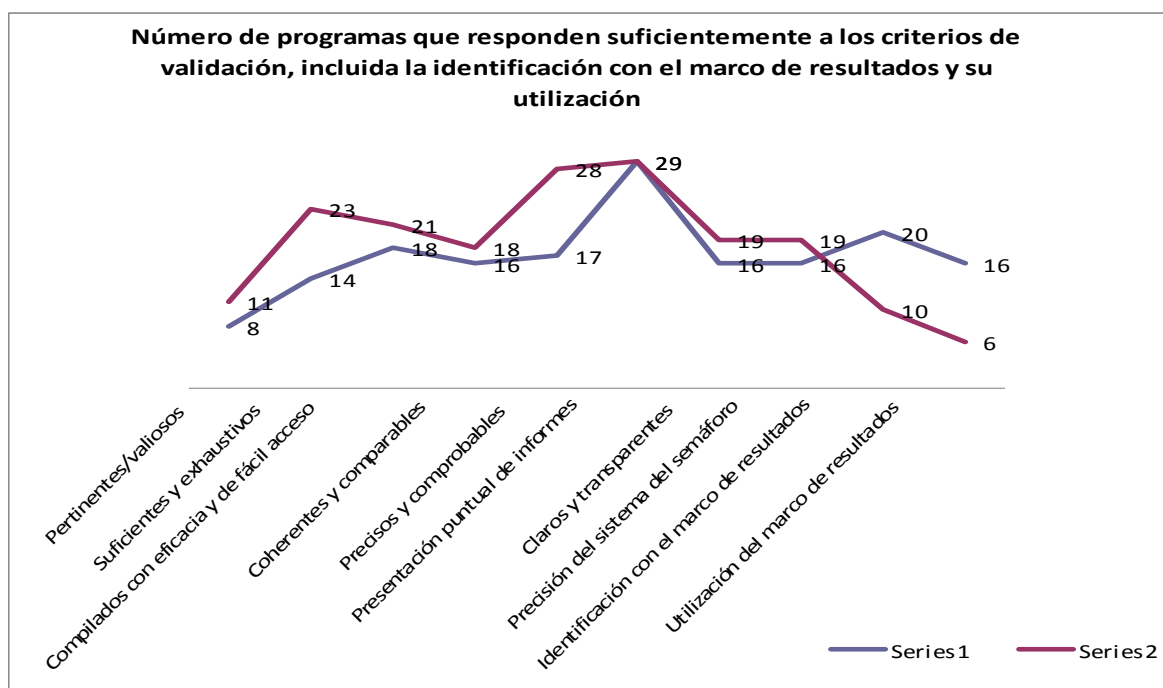
² Véase la lista de informes en el Anexo I

11. De las evaluaciones realizadas, la DASI deduce en conclusión que la OMPI ha actuado de forma pertinente para responder a las necesidades de los beneficiarios de sus actividades y ha sido eficaz para obtener los resultados esperados. La OMPI podría hacer un uso mayor de indicadores específicos, mensurables, realizables, pertinentes y sujetos a plazo (lo que en inglés se conoce con la sigla SMART) en materia de rendimiento y resultados a los fines de evaluar los efectos de proyectos, también en lo que a los beneficiarios se refiere. En los casos en los que ha podido proceder a ese tipo de evaluaciones, la DASI ha llegado a la conclusión de que podría aumentarse la sostenibilidad fomentando estrategias respaldadas por los gobiernos (incluidas las estrategias de salida). Debería prestarse mayor atención a la necesidad de reforzar las sinergias dentro y fuera de la OMPI. Eso debería abarcar la consolidación de la función que desempeñan las oficinas regionales en los proyectos y una mejor coordinación con las oficinas de los organismos especializados de las Naciones Unidas en los países anfitriones. La OMPI podría dedicar más esfuerzos a supervisar y evaluar los resultados de las actividades financiadas y presentar informes al respecto. En general, habría que modificar las estrategias de puesta en práctica de los proyectos a los fines de ganar eficacia en la aplicación y de responder mejor a las necesidades sobre la base de la demanda concreta.

12. Gracias a la validación independiente que realizó del informe de rendimiento de los programas del bienio 2010/2011, la DASI ha observado importantes aspectos positivos como la puntualidad en la presentación de informes individuales de rendimiento y ha podido proceder fácilmente a la compilación de datos sobre el rendimiento. Entre las lagunas observadas están la pertinencia parcial y la falta e insuficiencia de datos en materia de rendimiento y el hecho de que el marco de resultados se haya utilizado principalmente para presentar informes sobre el rendimiento, antes que con fines de gestión y aprendizaje. Los cambios introducidos en el informe sobre el rendimiento de los programas en 2010/2011 con respecto a anteriores bienios se ha traducido en una mejora de los resultados previstos y de los indicadores de rendimiento así como en referencias y objetivos racionales. Aun cuando el grado de identificación con los indicadores de rendimiento ha mejorado, para la presentación de informes durante el bienio 2010/2011 no se han presentado los datos necesarios de forma regular, por ejemplo, a nivel trimestral, a fin de evaluar los progresos.

13. Comparación entre ambos bienios (véase el gráfico que figura a continuación).

Gráfico 1 – Criterios de cumplimiento de los indicadores de rendimiento (2010/11 en comparación con 2008/09)³



Número de programas que responden suficientemente a los criterios de validación, incluida la identificación con el marco de resultados y su utilización

- Pertinentes/valiosos
- Suficientes y exhaustivos
- Compilados con eficacia y de fácil acceso
- Coherentes y comparables
- Precisos y comprobables
- Presentación puntual de informes
- Claros y transparentes
- Precisión del sistema del semáforo
- Identificación con el marco de resultados
- Utilización del marco de resultados

B. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

14. De la evaluación de la gestión de los recursos humanos se ha deducido en conclusión que es necesario reforzar los métodos de control y alinear mejor las prácticas que tiene la OMPI en el ámbito de los recursos humanos con las prácticas óptimas de las Naciones Unidas en ese ámbito. Poner en práctica las recomendaciones ayudará a la OMPI a dotarse de un personal bien dirigido y con las competencias adecuadas, que trabaje en un marco regulador sólido y coadyuvante sustentado por políticas claras, procedimientos eficaces y sistemas modernos. A ese respecto, es menester formular lo antes posible una estrategia oficial de

³ Cabe señalar que el método de muestreo de los indicadores de rendimiento ha sido modificado para la validación del informe sobre el rendimiento de los programas en 2010/2011. Para dicha validación se ha procedido a un muestreo aleatorio de los indicadores de rendimiento, lo que ha permitido una mejor representación de la calidad de los datos de rendimiento, los indicadores de rendimiento y las herramientas de supervisión de la Organización, en lugar de seleccionar exclusivamente los indicadores de rendimiento y los datos de rendimiento que cumplen los criterios "SMART" (específicos, mensurables, realizables, pertinentes y sujetos a plazo) como se venía haciendo para la validación de anteriores informes sobre el rendimiento de los programas. De ahí que, en el informe de validación del informe sobre el rendimiento de los programas en 2010/2011, el número de programas que no reúnen los criterios de validación de forma suficiente sea levemente superior aun cuando se hayan logrado mejoras a la hora de identificarse con el marco de resultados y los datos de rendimiento y utilizarlos para la supervisión interna en comparación con el bienio 2008/2009.

gestión de los recursos humanos plenamente alineada con las metas estratégicas, los objetivos y los planes de la OMPI de forma que los recursos humanos de la OMPI contribuyan a que la Organización cumpla su mandato.

15. El establecimiento de políticas bien definidas en materia de gestión de puestos y de talentos permitirá a la OMPI adquirir y preservar las competencias necesarias en la Organización y velar por que las aptitudes y los conocimientos del personal respondan de forma idónea a las necesidades de las unidades de la Organización que más lo necesiten. Eso contribuirá también a atenuar los efectos de haber contratado un elevado número de empleados con contratos de corta duración.⁴

16. A su vez, las estadísticas acerca del sistema interno de justicia y del Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo apuntan a la necesidad de realizar un análisis de causa-efecto en relación con todas las acciones judiciales internas y decisiones tomadas por el Tribunal de la OIT, lo que se traducirá en una mejora del sistema interno de justicia. Se precisa también una revisión y una aplicación coherente de políticas y procedimientos en materia de recursos humanos en los ámbitos de la contratación, la reclasificación, el perfeccionamiento profesional y la solución de diferencias.

17. A ello viene a añadirse la necesidad de que la Organización proceda a un análisis detenido del absentismo laboral. Se estima que los costos del absentismo laboral aumentaron de 20 millones de francos suizos en el bienio 2008/2009 a 22 millones de francos suizos en el bienio 2010/2011.

18. También es necesario efectuar controles técnicos y de supervisión del sistema FlexiTime y mantener expedientes de cese de funciones a los fines de perfeccionar las medidas de control y de mejorar la eficacia de las operaciones.

19. Debe supervisarse el sistema de gestión del desempeño y el perfeccionamiento del personal (PMSDS) así como las medidas que se están tomando para mejorar ese sistema a los fines de que dicho proyecto crucial de gestión del cambio logre sus objetivos al mejorar la rendición de cuentas en todos los niveles, la motivación del personal y el rendimiento general en toda la Organización. A ese respecto, el presupuesto para formación, al que se han aportado recursos adicionales a raíz del informe de auditoría, debe aumentarse todavía más a los fines de responder a las necesidades de formación que se acusan en toda la Organización, como se ha puesto en evidencia mediante el sistema PMSDS.

C. GESTIÓN DE LAS T.I.

20. De conformidad con la petición oficial realizada por la DASI, se ha supervisado la puesta en práctica de las recomendaciones que dicha División había realizado a raíz de anteriores auditorías en el ámbito de la seguridad de las tecnologías de la información y los controles de acceso. De dicha auditoría se dedujo en conclusión que existen riesgos residuales muy elevados debido a la falta de codificación de información PCT no publicada antes de copiar la información en cintas de copia de seguridad y del almacenamiento de dichas cintas en una ubicación distinta. Se ha determinado también, gracias a una serie de controles, que el acceso a salas de computadoras y la supervisión de los usuarios que tienen privilegios de administrador son ámbitos que exigen mejoras considerables.

⁴ Al examinar las estadísticas de contratación correspondientes al período 2007-2011 se observa que cerca de la mitad (49%) de los empleados de la OMPI fueron contratados con contratos de corta duración.

21. Además, la DASI ha determinado que existen elevados riesgos residuales en los ámbitos de la gestión de riesgos de información, la planificación de la continuidad de las actividades, la estrategia del sistema de información, las políticas y los procedimientos de seguridad, la buena gestión de las tecnologías de la información y la gestión de la configuración.

22. La auditoría realizada acerca de la gestión de programas informáticos apunta a que es menester reforzar los controles en el ámbito de la gestión y la seguridad de la administración de las licencias de programas informáticos y la seguridad en relación con las claves de licencias de programas informáticos de la OMPI.

4. INVESTIGACIONES DURANTE EL PERÍODO RESEÑADO/CUESTIONES EN EL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN

23. Durante el período reseñado se inició el examen de 18 nuevos casos (en comparación con 14 en el período anterior). Durante ese período se pudieron cerrar 16 casos (en comparación con 27 casos en el período anterior). La DASI trabaja en la actualidad en 15 casos, de los cuales cinco son objeto de investigación activa (de los cuales, dos están “pendientes de cerrarse”) y diez son denuncias que están en fase de examen preliminar.

Cuadro 1 – Resumen de expedientes de investigación

Casos y denuncias abiertos al 1 de julio de 2011	Nuevas denuncias registradas	Investigaciones finalizadas	Casos y denuncias abiertos al 30 de julio de 2012
13	18	16	15

24. En los cuadros y los gráficos del Anexo II se ofrece información estadística sobre denuncias e investigaciones. Desde 2008, la DASI ha registrado un total de 85 denuncias de investigación, de las cuales se han cerrado 70 casos. En promedio, desde 2008, los casos de acoso, violación de la seguridad de T.I., difamación y contratación representan el 60% de todas las denuncias recibidas. Durante el período reseñado se registraron tres casos de acoso, tres casos de filtración de información, dos casos en relación con solicitudes de pago o reembolso de gastos médicos y un caso relacionado con las siguientes categorías: conducta indebida o tener dos puestos de trabajo a la vez, problemas de contratación, problemas relacionados con solicitudes de reembolso de gastos de viaje, difamación y cambio de fecha de nacimiento y nacionalidad. La mayor parte de las denuncias fueron interpuestas por miembros del personal (52%) o representantes de la Administración (26%).

25. Las investigaciones emprendidas durante ese período se han saldado con resultados satisfactorios y han dejado asimismo algunas lecciones generales que no hay que olvidar. Cabe señalar que, pese a que sigue abierto un número importante de investigaciones, es probable que el resultado de las mismas tenga efectos positivos en distintas esferas en las que parecen concentrarse los abusos.

26. En el cuadro 2 que figura a continuación se muestran los resultados de los casos cerrados en el período reseñado

Cuadro 2 – Resultados de casos cerrados en 2011–2012

Resultados	Cómputo
Alegación no fundamentada	6
Alegación fundamentada	6
Alegación fundamentada pero retirada por el empleado	1
Evaluación preliminar: investigación innecesaria	3
Total	16

27. De los siete casos registrados durante el período reseñado cuyas alegaciones quedaron fundamentadas tras la labor de investigación, cuatro miembros del personal recibieron una carta de acusación aprobada por el Director General, un empleado se jubiló y, en consecuencia, no fue acusado, un empleado dimitió, y en la actualidad se está examinando la posibilidad de que un caso se traduzca en una acusación. De los cuatro empleados que recibieron cartas de acusación, todos ellos han sido sometidos a medidas disciplinarias. La tramitación de sus casos está pendiente de finalización mediante el sistema interno de administración de justicia.

28. Con respecto a los casos registrados en 2011–2012, el tiempo medio transcurrido para concluir una investigación, desde el momento de su registro hasta el de presentación del informe correspondiente fue de alrededor de siete meses.

29. Está pendiente desde agosto de 2010 un examen y la formulación de comentarios en relación con una política de investigación. Esa política fue objeto de examen por la DASI en su vigésima cuarta reunión, celebrada en marzo de 2012. Una vez finalizadas las consultas internas que se han previsto a ese respecto, dicha política, así como una versión actualizada del manual de investigación serán sometidos a examen y consulta de los Estados miembros, conforme al párrafo 13.b) de la Carta de Supervisión Interna.

30. Conforme al párrafo 26.g) de la Carta de Supervisión Interna, cabe señalar que ningún miembro del personal se ha negado a colaborar en una investigación en curso.

5. ESTADO DE APLICACIÓN DE ANTERIORES RECOMENDACIONES

31. Corresponde al Director General velar por que todas las recomendaciones formuladas por el Director de la DASI y otras entidades de supervisión sean atendidas sin demora, indicando las medidas adoptadas con respecto a las conclusiones y recomendaciones de cada informe.⁵ El Director General delega esta labor en los directores de programa que están al frente de las distintas esferas operativas de la Organización.⁶ La aplicación de todas las recomendaciones en materia de supervisión por parte de los directivos de la OMPI está sujeta a un “seguimiento” periódico por parte de la DASI, para garantizar que el Director General pueda comprobar que el personal directivo ha adoptado efectivamente las medidas adecuadas o que los directivos superiores han aceptado el riesgo de no tomar medidas aportando una explicación satisfactoria, apoyada en hechos que justifiquen por qué no se llevarán a efecto las recomendaciones.⁷

⁵ Párrafo 22 de la Carta de Supervisión Interna

⁶ Párrafo 7 de la orden de servicio 16/2010

⁷ Párrafo 3 de la orden de servicio 16/2010

Cuadro 3 – Recomendaciones en curso, por fuente

Fuente	1 de julio de 2011			30 de junio de 2012
Recomendaciones en materia de supervisión de:	Recomendaciones en curso	Recomendaciones añadidas en el período	Recomendaciones registradas como aplicadas en el período	Recomendaciones en curso
Auditor Externo	7	13	8	12
Dependencia Común de Inspección	2	0	1	1
Auditoría y Evaluación Internas	128	72	82	118
Ernst & Young	1	0	1	0
Comisión de Auditoría	25	0	16	9
Total	163	85	108	140

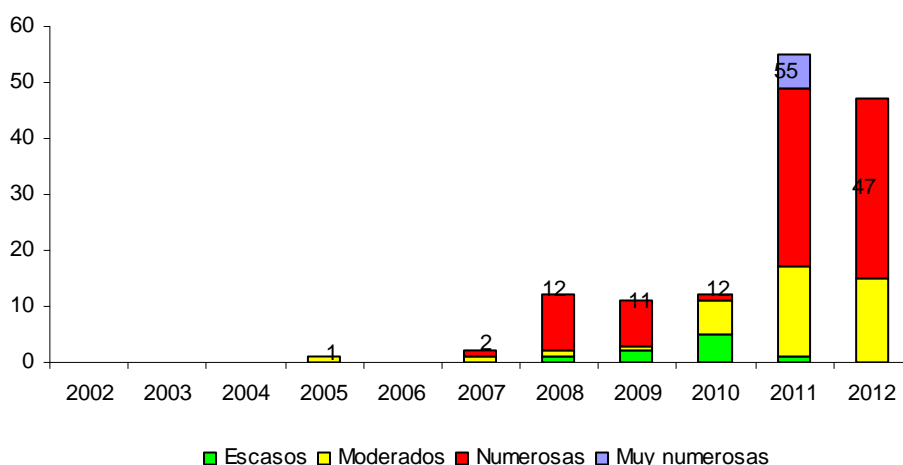
32. La DASI también realiza el seguimiento de sus propias recomendaciones, de tres maneras:

- a) Al comienzo de cada nueva auditoría, verifica la aplicación de las recomendaciones anteriores conexas;
- b) A partir de la información proporcionada por los directivos pertinentes, actualiza el listado que figura en la planilla “Aplicación de las recomendaciones en materia de supervisión” y la presenta al Director General y a la CCIS para su consideración;
- c) A través de una reseña anual específica que tiene por objetivo mantener informado al Director General de los progresos de los directivos de la OMPI en las actividades de ejecución. En este sentido, el Director General ha exhortado al Equipo Directivo Superior a redoblar sus esfuerzos para aplicar de forma rápida, puntual y práctica las recomendaciones en materia de supervisión aceptadas.

33. La CCIS examina la lista de recomendaciones en materia de supervisión en una de cada dos de sus reuniones ordinarias. Durante el período reseñado, y a instancias de la CCIS, la DASI realizó dos auditorías de verificación de recomendaciones de la CCIS de riesgo muy elevado y de recomendaciones en materia de tecnologías de la información y relacionadas con la seguridad formuladas en anteriores informes de la DASI.

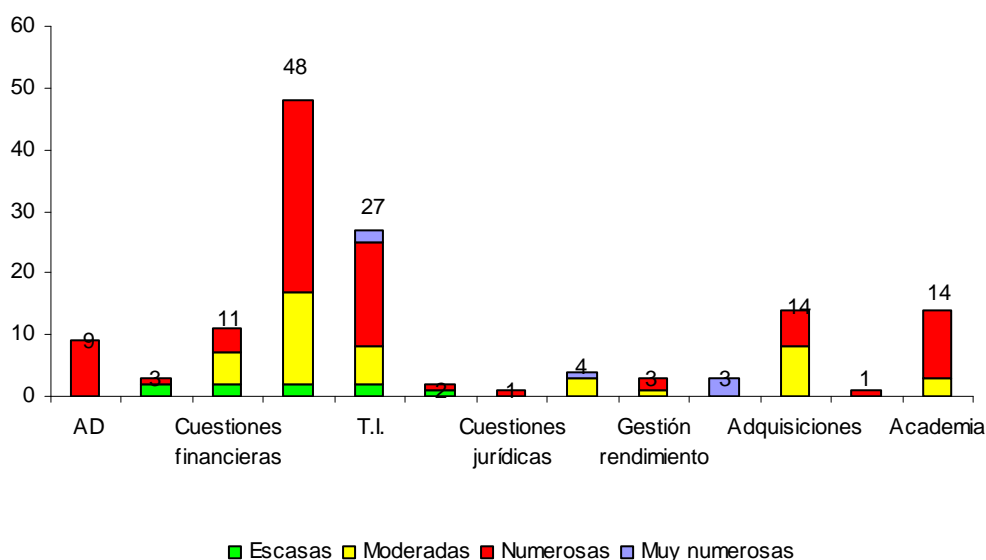
34. En el momento de redactar el presente informe existen 140 recomendaciones registradas en calidad de recomendaciones en curso por parte de directores de programa, entre las que figuran 90 en las que se abordan cuestiones de muy elevado riesgo (seis) y cuestiones de elevado riesgo (84). Las seis recomendaciones de muy elevado riesgo guardan principalmente relación con cuestiones de tecnologías de la información señaladas en auditorías del sistema Flexitime y controles de acceso de empleados a los locales de la OMPI (2011) y recomendaciones de la DASI en materia de tecnologías de la información y de seguridad (2011). Diecinueve (22%) de las recomendaciones de elevado riesgo están en curso de aplicación desde hace más de dos años.

Gráfico 2 – Avances en la aplicación de las recomendaciones en materia de supervisión desde el 1 de julio de 2011 hasta el 30 de junio de 2012



35. De las 84 recomendaciones de riesgo elevado, 31 guardan relación con los recursos humanos, 17 con las tecnologías de la información, 11 con la Academia de la OMPI, nueve con la Agenda para el Desarrollo, seis con adquisiciones, cinco con finanzas y las cinco restantes con la deontología, cuestiones jurídicas, rendimiento y determinadas funciones del PCT.

Gráfico 3 – Recomendaciones en curso, por categoría⁸



AD
Deontología
Cuestiones financieras
RR.HH.
T.I.
C.I.
Cuestiones jurídicas
Inf. Dirección
Gestión rendimiento
Acceso físico
Adquisiciones
Tareas específicas

⁸ AD: Agenda para el Desarrollo; RR.HH.: Recursos humanos; T.I.: Tecnologías de la información; C.I.: Control interno; Inf. Dirección: Informes de la Dirección

Academia**Escasas/Moderadas/Numerosas/Muy numerosas**

36. Durante el período se han seguido aplicando de manera progresiva las recomendaciones del Auditor Externo, y sólo quedan 12 pendientes de cumplimiento. De conformidad con lo dispuesto en el párrafo 23 de la Carta de Supervisión Interna, se presentó un informe al General sobre la aplicación de las recomendaciones formuladas por el Auditor Externo, informe que también ha sido presentado al Auditor Externo y a la CCIS.

37. Conforme a lo dispuesto en el párrafo 26.c) de la Carta de Supervisión Interna, dicha reseña anual debe ofrecer *“la descripción de todas las recomendaciones que no hayan sido aprobadas por el Director General, junto con sus motivos para no hacerlo”*. En el Anexo III figura una lista de seis recomendaciones que se dieron por finalizadas en el período reseñado, y que no fueron aplicadas, junto con las razones de no haberlas aplicado.

6. OTRAS ACTIVIDADES DE SUPERVISIÓN**A. ASESORAMIENTO EN MATERIA DE AUDITORÍA Y CONTROL**

38. Además de su labor normal de supervisión, la DASI presta asesoramiento de dos formas. En primer lugar, al participar en calidad de observador en varios Comités (Comité de Inversiones, equipo del proyecto de puesta en práctica de las IPSAS y de un sistema integrado de planificación institucional de recursos (PIR) y grupo especial de evaluación en materia de contrata para la formación deontológica). En segundo lugar, y previa petición, en relación con documentos de políticas o el marco regulador. Concretamente, ha prestado asesoramiento en los siguientes casos:

- a) conversaciones con el Equipo Directivo Superior sobre las consecuencias del Acuerdo Marco Administrativo Financiero con la Unión Europea;
- b) los diagramas sobre los procesos operacionales y los registros de riesgos preparados por los Servicios Financieros;
- c) documento para el PBC sobre la financiación a largo plazo del seguro de salud tras la jubilación en la OMPI;
- d) proyecto de código de conducta en las relaciones con los proveedores;
- e) proyecto de política de protección de los denunciantes de irregularidades;
- f) proyecto de política de declaración de la situación financiera;
- g) proyecto de política de prevención y disuasión de la corrupción, el fraude, la connivencia, la coacción, el blanqueo de dinero y la financiación del terrorismo; y
- h) memorándum de entendimiento entre la OMPI y la Oficina Estadounidense de Patentes y Marcas (USPTO).

B. COMISIÓN CONSULTIVA INDEPENDIENTE DE ASESORÍA

39. La CCIS ha invitado periódicamente a la DASI⁹ a asistir a sus reuniones trimestrales para que responda a preguntas concretas sobre la labor y el funcionamiento de la División. En el período reseñado se celebraron las reuniones 22^a a 25^a de la CCIS.

40. Todas las recomendaciones formuladas por la CCIS sobre la DASI, expuestas en el Anexo VI del informe de la DASI del año pasado (documento WO/GA/40/4), se han puesto en práctica.

C. ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN DEL CLIENTE

41. Con miras a comprender mejor las expectativas de los colegas así como su opinión sobre la labor de supervisión que se realiza en la Organización, la DASI ha empezado a realizar encuestas de satisfacción del cliente con miras a determinar en qué aspectos podría mejorar su labor.

42. Desde principios de 2012 se han realizado cuatro encuestas tras la auditoría en materia de programas informáticos y de RR.HH., la evaluación del proyecto de creación de academias, la evaluación de los centros de apoyo a la tecnología y la innovación (CATI) y el programa piloto de evaluación de la cartera de proyectos de país. El porcentaje de satisfacción en las encuestas fue de alrededor del 76%. La valoración más positiva se obtuvo en la determinación de *“si se ha mantenido un nivel adecuado de comunicación a lo largo de la auditoría/evaluación, y si se ponen rápidamente en conocimiento del equipo directivo los problemas que puedan plantearse, ya sea en sesiones de información y otras reuniones de evaluación.”* El peor índice se obtuvo al responder hasta qué punto *“la auditoría/evaluación se lleva a cabo en un período de tiempo razonable, desde la notificación de la misma hasta la publicación del informe final”*.

43. Los comentarios que a su vez han enviado las unidades que han sido objeto de auditoría/evaluación apuntan a que la DASI puede introducir mejoras en la selección y gestión de consultores, en la redacción de informes y en el estricto cumplimiento de la tarea que se le encomienda. La DASI se esforzará por subsanar las lagunas señaladas.

D. EL AUDITOR EXTERNO

44. Se han mantenido los excelentes lazos profesionales y de cooperación y coordinación que existen con el Auditor Externo, con el que se han celebrado reuniones periódicas para intercambiar información sobre cuestiones relativas a la auditoría, el control interno y la gestión de riesgos. El Auditor Externo recibe todos los informes en materia de supervisión y es mantenido al tanto acerca del plan y la estrategia en materia de supervisión de la DASI con miras a que la auditoría abarque eficazmente todas las áreas y para evitar la duplicación de tareas.

E. EL MEDIADOR Y LA OFICINA DE ÉTICA PROFESIONAL

45. Durante el período reseñado, el Director de la DASI se reunió regularmente con el Mediador y la Oficina de Ética Profesional, tal como se contempla en el párrafo 8 de la Carta de Supervisión Interna, a los fines de garantizar una buena coordinación y evitar la duplicación de

⁹ Documento WO/GA/39/6 y párrafo 27 del WO/AC/18/2.

actividades. El intercambio de opiniones y los debates han sido sumamente útiles y han servido para garantizar que tanto la DASI, el Mediador y la Oficina de Ética Profesional desarrollen con eficacia sus respectivos mandatos independientes

F. REDES DE LAS NACIONES UNIDAS

46. En el párrafo 13.f) de la Carta de Supervisión Interna figura una disposición específica sobre la necesidad de participar en las distintas redes formales de las Naciones Unidas sobre funciones de supervisión. Durante el período reseñado, la DASI siguió colaborando activa y fructíferamente y creando redes con otras organizaciones y entidades de las Naciones Unidas. En particular, la DASI participó en:

- a) la cuadragésima primera reunión anual de Representantes de Servicios de Auditoría Interna de las Naciones Unidas, en septiembre de 2011. La DASI es miembro del Grupo de Trabajo sobre Auditorías y Evaluaciones del Rendimiento de los Representantes de Servicios de Auditoría Interna de las Naciones Unidas;
- b) la reunión anual de jefes de servicios de auditoría interna de organizaciones internacionales con sede en Europa, organizada por el Comité Internacional de la Cruz Roja en Versoix (Ginebra) en mayo de 2012;
- c) la reunión anual del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (UNEG) en mayo de 2012, organizada en Roma por la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), el Programa Mundial de Alimentos (PMA) y el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA). La DASI es miembro del Grupo de Trabajo del UNEG sobre Normas y Evaluación de Actividades Normativas;
- d) la Conferencia de Investigadores Internos – Foro Interinstitucional de Investigaciones de las Naciones Unidas; y
- e) las actividades conjuntas de formación con otros organismos de las Naciones Unidas con sede en Ginebra.

G. GESTIÓN DE DOCUMENTOS EN EL ÁMBITO DE LA SUPERVISIÓN

47. En septiembre de 2011, la DASI adquirió “TeamMate”, un moderno paquete de programas informáticos de auditoría. Dichos programas han sido ya instalados y proporcionarán a los miembros de personal de la DASI instrumentos de trabajo muy completos para el desempeño de sus funciones de supervisión, además de facilitar el pleno cumplimiento de las normas, de cara al próximo examen de control de calidad de la DASI, previsto para 2014.

H. SEMINARIO DE EVALUACIÓN

48. Para alcanzar un equilibrio entre los dos objetivos de la evaluación, a saber, el aprendizaje y la rendición de cuentas, la DASI organizó en noviembre de 2011 un seminario de evaluación en torno al tema “Lecciones extraídas de las prácticas de evaluación existentes sobre el impacto y los efectos de la propiedad intelectual en el desarrollo”. Los principales objetivos de dicho seminario eran intercambiar prácticas óptimas en la evaluación de los efectos de la propiedad intelectual en el desarrollo, tema que sigue constituyendo un ámbito especializado. La finalidad concreta del taller era extraer enseñanzas concretas de los puntos fuertes y puntos flacos de ese tipo de evaluación. A esos objetivos vino a añadirse otro, a saber, fomentar intercambios entre expertos en P.I. y expertos en evaluación con miras a la

adquisición de mayor competencia en ese ámbito particular de actividades. De los formularios de evaluación entregados por los participantes se deduce que el seminario cumplió sus objetivos.

49. La DASI organizará en noviembre de 2012 un seminario para fomentar una mayor toma de conciencia acerca de la función de evaluación de la OMPI, y promover prácticas óptimas en el ámbito de la evaluación, y poner en evidencia la utilidad que tienen para la gestión y la toma de decisiones.

7. RECURSOS EN MATERIA DE SUPERVISIÓN

50. En el párrafo 27 de la Carta de Supervisión Interna se insta expresamente al Director de la DASI a pronunciarse sobre la idoneidad de los recursos asignados a la supervisión interna en el seno de la Organización.

A. PRESUPUESTO Y PERSONAL

51. En comparación con el bienio anterior, el número de empleados de la DASI ha permanecido estable y los recursos no relativos al personal han aumentado en un 11%. Los problemas de dotación de personal han dificultado durante un período de tiempo considerable la implantación adecuada y efectiva en la OMPI del mecanismo de supervisión interna. La DASI cuenta ahora con 11 empleados para los años 2012 y 2013.¹⁰ Aun cuando el presupuesto y el personal de la DASI representan sólo el 1,6% y el 0,9%, respectivamente, del presupuesto y el personal de la OMPI, en esa esfera, la OMPI se sitúa en la media de los organismos especializados de las Naciones Unidas.¹¹ La reasignación interna de personal, de una a otra función, permite gestionar las diferentes prioridades.

52. Ahora, la principal prioridad debería ser pasar de una estructura con consultores a corto plazo a una estructura con una mayoría de puestos de plazo fijo. Eso permitirá que la DASI se acerque a los requisitos establecidos en las normas de las Naciones Unidas para actividades de supervisión interna. La DASI todavía no cuenta con suficiente personal, por conducto de la creación de puestos consignados en el presupuesto, que le permita garantizar el funcionamiento efectivo e independiente de cada una de las funciones de supervisión interna y desempeñar su mandato de manera efectiva, satisfactoria y plena.

Cuadro 4 – Presupuesto de la DASI para 2010/11¹² después de las transferencias

Presupuesto aprobado			Gastos	Gastos y asignaciones		Saldo, como porcentaje del presupuesto		
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
2.586	778	3.364	2.586	746	3.332	0%	4%	0,99%

¹⁰ Para el presupuesto 2012/2013, la DASI propuso que se consignaran 12 empleados en nómina -10 puestos y dos consultores. El proyecto de presupuesto propone 11 empleados en nómina -7 puestos y 4 consultores.

¹¹ Informes de la DCI (JIU/REP/2010/5-La función de auditoría en el sistema de Naciones Unidas y JIU/REP/2011/7-La función de investigación en el sistema de las Naciones Unidas).

¹² Al 30 de junio de 2012 – en miles de francos suizos. Las asignaciones de personal se efectúan anualmente.

53. Durante el período reseñado se recurrió a la subcontratación de expertos para efectuar varias actividades de supervisión. Eso fue particularmente útil para la labor de evaluación e investigación. Se prevé seguir subcontratando a expertos y contratistas en los próximos años de modo que la DASI pueda compensar en cierta manera la falta de recursos de personal y adquirir mayor competencia en los ámbitos de la evaluación y la investigación.

B. FORMACIÓN

54. Como elemento esencial para el perfeccionamiento profesional continuo y, conforme a su política en materia de formación, la DASI vela por que cada miembro del personal de la División posea los conocimientos necesarios y adquiera nuevos conocimientos y otras competencias para desempeñar las funciones que le incumben, de modo que la calidad del trabajo de supervisión que se emprenda sea de una calidad cada vez mayor. Los miembros del personal de la DASI recibieron formación durante el período reseñado, concretamente, en gestión del tiempo, en propiedad intelectual (Curso DL 101),¹³ en auditoría de rendimiento, curso organizado por la OIT, en principios del examen de los casos de fraude y en técnicas avanzadas en el examen de casos de fraude. Los nuevos miembros del personal asistieron a los cursos de iniciación de la OMPI y a cursos de idiomas. La DASI fomenta el perfeccionamiento profesional continuo e incita a su personal a obtener certificados profesionales homologados (auditor Interno certificado, auditor certificado en sistemas de información, examinador de fraude titulado, etc.), conforme a la estrategia de la División en ese campo.

55. Se han tomado las disposiciones necesarias para organizar un encuentro de fomento de espíritu de equipo en octubre de 2012. Con asistencia del Departamento de Gestión de Recursos Humanos, esa iniciativa debería traducirse en una mayor comunicación y cooperación en el equipo, en un mayor intercambio de información, herramientas y métodos, en el establecimiento de vínculos dentro de grupo en una mayor comprensión de los demás miembros del personal y en una familiarización con la función, la competencia y la responsabilidad de cada uno de los miembros del equipo.

[Siguen los Anexos]

¹³

Curso de enseñanza a distancia por Internet impartido por la Academia de la OMPI.

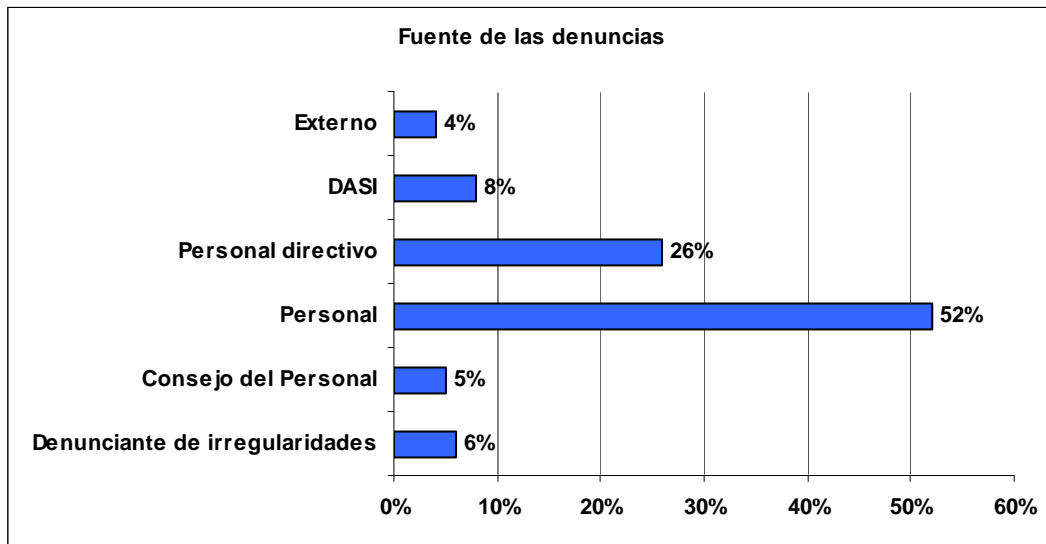
**Lista de informes de la DASI
1 de julio de 2011 a 30 de junio de 2012**

- *Review of HR Management* (Examen de la gestión de recursos humanos) IA/06/2011
- *Review of Software Asset Management* (Examen de la gestión de activos de programas informáticos) IA/07/2011
- *Verification of Implementation of Independent Advisory Oversight Committee High Risk Recommendations* (Verificación de la aplicación de las recomendaciones de alto riesgo formuladas por la Comisión Consultiva Independiente de Supervisión) IA/08/2011
- *Verification of IAOD's Information Technology and Security Related Audit Recommendations* (Verificación de las recomendaciones formuladas por la DASI sobre tecnologías de la información y sobre seguridad) IA/09/2011
- *Pilot Country Portfolio Evaluation: WIPO Kenya* (Programa piloto de evaluación de la cartera de proyectos: Kenya) EVAL 2011–01
- *Technology and Innovation Support Centers (TISCs)* (Centros de apoyo a la tecnología y la innovación) EVAL 2012–01
- *Startup National Intellectual Property Academies* (Creación de academias nacionales de propiedad intelectual) EVAL 2012–02
- Validación del informe sobre el rendimiento de los programas 2010–2011 IA/EVAL 2012–01
- 18 casos de investigación evaluados o cuyo examen se ha iniciado oficialmente.

[Sigue el Anexo II]

3. Como se observa a continuación, en cuanto a la iniciación de investigaciones de las que se ocupa la DASI, el principal grupo de presentación de denuncias es el que conforman los miembros del personal de la OMPI. La mayoría de las denuncias del personal no se han justificado. No obstante, varias denuncias realizadas por personas que han observado irregularidades se han traducido en investigaciones completas y recomendaciones dirigidas al Director General con objeto de examinar la posibilidad de adoptar medidas disciplinarias.

Gráfico 4 – Fuente de las denuncias hasta el 30 de junio de 2012



Fuente de las denuncias

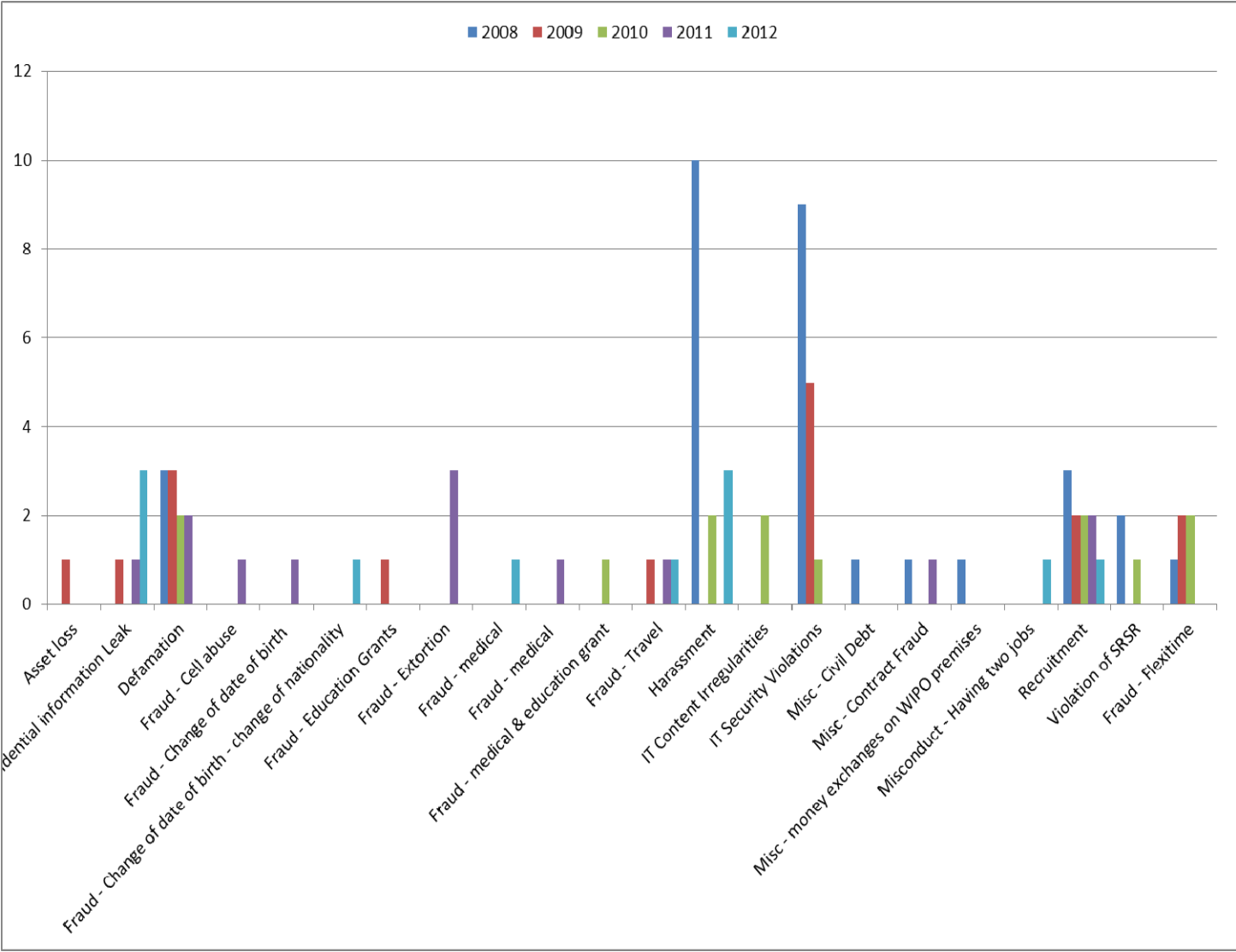
- Denunciante de irregularidades
- Consejo del Personal
- Personal
- Administración
- DASI
- Externo

4. En el cuadro que figura a continuación se observa el resultado de los 70 casos cerrados de los 85 registrados:

Cuadro 6 – Resultado de las investigaciones cerradas

Resultado	Cómputo
Resolución administrativa	2
Alegación no fundamentada	35
Alegación fundamentada	17
La denuncia no entra en el mandato de la DASI	1
Denuncia retirada	2
Incumplimiento de la práctica adecuada pero no conducta indebida	1
Evaluación preliminar: investigación innecesaria	12
Total	70

Gráfico 6: Evolución de los tipos de fraude a lo largo de los años



Pérdida de bienes
Filtración de información confidencial
Difamación
Fraude –abuso de celulares
Fraude – cambio de fecha de nacimiento
Fraude – cambio de fecha de nacimiento – cambio de nacionalidad
Fraude – subsidio de educación
Fraude – extorsión
Fraude – médico
Fraude – médico
Fraude – médico y subsidio de educación
Fraude – viaje
Acoso
Irregularidades de contenidos de T.I.
Violación de la seguridad de T.I.
Varios – deuda civil
Varios – fraude en el contrato
Varios – cambio de divisas en los locales de la OMPI
Conducta indebida – tener dos puestos de trabajo
Contratación
Violación del Reglamento y el Estatuto del Personal
Fraude – Flexitime

[Sigue el Anexo III]

LISTA DE RECOMENDACIONES DE LA DASI QUE NO HAN SIDO APLICADAS

No.	Referencia	Descripción de la recomendación	Riesgos residuales: apreciación (Secretaría)
1.	11355BE_O MPI_audit final 2010 (Informe del Auditor Externo)	Recomiendo que la OMPI busque una solución permanente para la fijación de precios en el marco del PCT en tres o cuatro monedas (CHF, EUR, USD, y JPY por ejemplo). Estoy convencido de que esa solución simplificará el volumen de trabajo administrativo del Servicio Financiero del PCT y reducirá los riesgos relativos al tipo de cambio. (Alto riesgo)	Esa recomendación no será objeto de aplicación; así se ha puesto en conocimiento del Auditor Externo, que ha comunicado su acuerdo con esa decisión. Se parte de que los tipos de cambio de divisas representan una esfera de riesgo en relación con los ingresos del PCT. La mayor parte de los pagos que se reciben en la actualidad se efectúan en las cuatro monedas principales mencionadas en la recomendación (CHF, EUR, JPY y USD) y, por lo tanto, concentrar aún más las transacciones en esas monedas no reducirá el riesgo de manera significativa. Además, ya se contemplan disposiciones en el Tratado del PCT destinadas a mitigar los riesgos cambiarios vinculados a los aranceles y las monedas en que se expresan. Cabe subrayar que una ventaja esencial del sistema del PCT para los usuarios reside en que los pagos se pueden efectuar en su moneda local, lo que constituye un argumento principal para que puedan utilizarse todas las monedas. Por lo tanto, esa recomendación no es apropiada para un sistema que aspira a ser accesible para todos. No obstante, continuará siguiéndose de cerca la situación y estudiándose la manera de mitigar los riesgos restantes en lo que atañe a los tipos de cambio.
2.	IA/01/2008	Es fundamental que se atribuya la autoridad necesaria en el marco de las T.I. y de la OMPI a la sección encargada de la seguridad de la información. La decisión de mantener en la categoría P4 la función de Jefe de la Sección de la Seguridad de la Información no refleja esa necesidad. (Alto riesgo)	El segundo punto guarda relación con el grado del Jefe de la Sección de Seguridad de la Información. Se considera que dicha función entraña suficiente autoridad en lo que se refiere a las T.I., en la medida en que dicho Jefe rinde cuentas directamente al Director de los Sistemas de Información (extraer esa función del ámbito de las T.I. reducirá la autoridad de dicha función en el ámbito de las T.I. – véase el punto 4), además de que dicho puesto también entraña considerable autoridad a nivel de la Organización tal y como consta en el mandato de la Junta de TIC.
3.	IA/04/2009	El Equipo Directivo de la OMPI debería tomar las medidas necesarias para que se analice la incidencia de los tipos de cambio en los ingresos del PCT y se tomen a tiempo las medidas de subsanación necesarias para toda variación imprevista en los ingresos que pueda repercutir negativamente en el presupuesto del bienio a los fines de facilitar el flujo de caja y permitir una preparación	Hasta ahora, la Oficina Internacional, al hacer las veces de Oficina receptora del PCT, ha subsanado todo efecto derivado de la fluctuación de los tipos de cambio entre monedas, principalmente, entre el USD y el EUR. Queda fuera del ámbito de acción de la Oficina Internacional, haciendo las veces de Oficina receptora del PCT, y del Departamento de Finanzas, el tipo de cambio aplicado por el banco de la Administración encargada de la búsqueda internacional que recibe las tasas de búsqueda de la Oficina receptora nacional en una moneda distinta que las que se estipulan. Se han explorado con los bancos de la OMPI varias formas de hacer frente al riesgo cambiario inherente que se deriva de la regla 16.1.e) pero no se ha dado con ningún método de cobertura satisfactorio. Dado que es imposible cuantificar el número de tasas de búsqueda y la frecuencia de las mismas, no es posible

No.	Referencia	Descripción de la recomendación	Riesgos residuales: apreciación (Secretaría)
		<p>más exacta y precisa del presupuesto. (Alto riesgo)</p>	<p>estimar la dimensión ni la frecuencia con que se plantea el riesgo en cuestión. La única posibilidad de protección sería, por consiguiente, adoptar un instrumento de cobertura (como una opción) que no esté expuesto al riesgo que la OMPI se esfuerza por mitigar. Eso no es aconsejable, por cuanto aumentaría el riesgo de que la OMPI dependa todavía más del movimiento de los tipos de cambio. Dada la considerable repercusión que supone la regla 16.1 para la Oficina Internacional, el Departamento de Finanzas propondrá a la Administración interesada que añada una nueva cláusula a la regla, de modo que la Oficina Internacional pueda ejercer pleno control de la gestión de tesorería de los fondos de las tasas de búsqueda una vez reciba la debida notificación de la Administración encargada de la búsqueda de que se trate. Eso permitiría que la Oficina Internacional decida en qué momento desea proceder al cambio de divisas, a qué tipo y en qué cuantía.</p> <p>La Oficina Internacional no se vería así afectada por la conversión efectuada por las principales organizaciones de las Administraciones encargadas de la búsqueda, que apenas tienen incentivos para observar los movimientos de los tipos de cambio y planificar la conversión en el momento adecuado. El Departamento de Finanzas analizará también en qué medida las IPSAS cumplen o no esas normas internas a fin de armonizar la práctica de la Oficina Internacional, principalmente en lo que se refiere a las previsiones y proyecciones. En un análisis realizado por los Servicios Financieros de la OMPI y el sector del PCT en diciembre de 2010 se puso de relieve que son pocas las Administraciones internacionales encargadas de la búsqueda a las que puede aplicarse el procedimiento contemplado en la regla 16.1.e). De dichas Administraciones, muy pocas han solicitado el reembolso previsto en la regla 16.1.e) por las pérdidas incurridas en razón de las considerables fluctuaciones de los tipos de cambio entre la moneda en la que se ha realizado el pago de la tasa de búsqueda a la Oficina receptora y la moneda en la que dicha Administración ha fijado esa tasa.</p> <p>En lugar de proponer una modificación del Reglamento del PCT, que repercutiría en el pago de todas las tasas de búsqueda y, por consiguiente, afectaría a todas las Oficinas receptoras y las Administraciones encargadas de la búsqueda internacional, independientemente de que sea aplicable a unas y otras el procedimiento previsto en la regla 16.1e), sería preferible dar con un acuerdo informal con sólo las Administraciones encargadas de la búsqueda internacional y Oficinas receptoras realmente concernidas por el procedimiento contemplado en la regla 16.1e) a fin de velar por que, con la participación activa de la Oficina Internacional, se logre una mejor gestión del procedimiento cambiario. A finales de 2011, la Oficina Internacional se puso en contacto con la USPTO, que constituye una de las principales Oficinas receptoras y con la Oficina Europea de Patentes (OEP), que constituye una de las principales Administraciones encargadas de la búsqueda internacional, para examinar la incidencia de la regla 16.1.e) y proponer</p>

No.	Referencia	Descripción de la recomendación	Riesgos residuales: apreciación (Secretaría)
			un nuevo canal para las transferencias mensuales de las tasas pagaderas por la USPTO a la OEP por conducto de la Oficina Internacional. Esa medida confiere a la Oficina Internacional toda la responsabilidad para gestionar con más rigor la incidencia de los tipos de cambio mediante la negociación con los bancos y utilizando los fondos existentes en euros de que disponga, minimizándose así el riesgo de la fluctuación de los tipos de cambio en relación con la moneda en cuestión. Se ha previsto que ese proyecto piloto se inicie a mediados de 2012, previo acuerdo común, y sobre la base de un mero intercambio de cartas entre las tres entidades, sin que tenga que procederse a la modificación de la regla 16.1e). El proyecto será objeto de examen al cabo de un año
4.	IA/09/2011	Debería modificarse la práctica óptima que se aplica en la actualidad y tomarse medidas para que la Sección de Seguridad de la Información no rinda cuentas de sus actividades al Director de los Sistemas de Información. (Alto riesgo)	En el punto 4 se aborda la cuestión de la línea jerárquica de la seguridad de la información. Se decidió que las disposiciones vigentes son adecuadas, sobre la base de un asesoramiento independiente de <i>Gartner</i> , que explicó que en la gran mayoría de las organizaciones (56% + 7%) el que ejerce esa función rinde cuentas al Director de Servicios de Información o a un administrador de grado intermedio de T.I. y no existe ninguna tendencia clara que apunte a que el que ejerce esa función deba rendir cuentas a otros sectores al margen del sector de T.I.
5.	IA/01/2009	La Dirección de la OMPI debería atenerse a los procedimientos establecidos y pagar a los miembros del personal el 80% de la tarifa plena en clase económica en la medida en que se aplique el pago de una suma fija. (Riesgo moderado)	Esa recomendación ha sido objeto de debido examen pero el Equipo Directivo de la OMPI ha optado por no introducir cambios por el momento respecto de la suma fija que se atribuye a las vacaciones en el país de origen. Dado que se trata de una práctica que se lleva aplicando muchos años en la OMPI, eso no constituye riesgo financiero alguno por cuanto se contempla en el presupuesto de la OMPI.
6.	IA/06/2010	La Sección de Servicios Financieros debería velar por que toda modificación de una instrucción de pago se efectúe con arreglo a sistema PeopleSoft/ AIMS y no se efectúe durante el almacenamiento temporal en la red de la OMPI. (Riesgo moderado)	El Departamento de Finanzas ha facilitado esa información, en el sentido de que en el pasado se efectuaba ese tipo de correcciones pero eran pocos los casos (dos casos durante los últimos cuatro años). En ambas ocasiones se procedió a correcciones para evitar riesgos operacionales, y dichas correcciones se realizaron en presencia de un miembro del personal del Departamento de Finanzas. Debidos a problemas técnicos en las partidas presupuestarias en los ficheros, los dos ficheros (grandes) estaban totalmente expuestos a riesgos y se tomó la decisión de corregirlos, por cuanto cambiarlos en su totalidad habría generado un volumen de trabajo considerable y la posibilidad de una duplicación de pagos. Dada la estabilidad que ofrece hoy <i>Office Wings</i> , no cabe prever que se produzcan casos así en el futuro. No obstante, es menester que los Servicios Financieros mantengan la capacidad de aplicar ese procedimiento en circunstancias imprevistas o

No.	Referencia	Descripción de la recomendación	Riesgos residuales: apreciación (Secretaría)
			excepcionales. Sólo se concederán derechos de acceso al equipo de asistencia de AIMS y durante un período mínimo de tiempo y de forma excepcional a los fines de realizar esas correcciones. Deberá dejarse constancia e informar de dichas excepciones.

[Fin del Anexo III y del documento]