

## **Asamblea General de la OMPI**

**Quincuagésimo cuarto período de sesiones (25.º ordinario)**  
**Ginebra, 4 a 8 de octubre de 2021**

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

*preparado por la Secretaría*

1. El presente documento contiene el “Informe anual del director de la División de Supervisión Interna (DSI)” (documento WO/PBC/33/6), presentado al Comité del Programa y Presupuesto (PBC) de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI) en su trigésima tercera sesión (13 a 17 de septiembre de 2021).
2. Toda decisión que tome el PBC con respecto a dicho informe constará en la “Lista de decisiones adoptadas por el Comité del Programa y Presupuesto” (documento A/62/7).

[Sigue el documento WO/PBC/33/6]



## Comité del Programa y Presupuesto

**Trigésima tercera sesión**  
**Ginebra, 13 a 17 de septiembre de 2021**

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

*preparado por la Secretaría*

1. De conformidad con el párrafo 47 de la Carta de Supervisión Interna, el director de la División de Supervisión Interna (DSI) presentará, una vez por año, una reseña (informe anual) a la Asamblea General de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI) por conducto del Comité del Programa y Presupuesto (PBC). En el informe se examinarán de manera general las actividades de supervisión interna llevadas a cabo durante el ejercicio en examen, a saber, entre el 1 de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2020.

2. Se propone el siguiente párrafo de decisión.

3. *El Comité del Programa y Presupuesto (PBC) recomendó a la Asamblea General de la OMPI que tome nota del “Informe anual del director de la División de Supervisión Interna (DSI)” (documento WO/PBC/33/6).*

[Sigue el informe anual del director de la DSI]



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

1 de enero de 2020 a 31 de diciembre de 2020

### ÍNDICE

SIGLAS .....	4
ANTECEDENTES .....	5
ALGUNOS HECHOS DESTACADOS DEL EJERCICIO .....	5
PRINCIPIOS DE PLANIFICACIÓN .....	6
NORMAS PROFESIONALES .....	6
INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO .....	6
PRINCIPALES CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE ALTA PRIORIDAD EN MATERIA DE SUPERVISIÓN.....	7
AUDITORÍAS DE LAS QUE SE PRESENTÓ INFORMACIÓN EN 2020.....	7
AUDITORÍAS INICIADAS A FINALES DE 2020.....	15
ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN.....	16
CASOS EN LOS QUE SE DENEGÓ INFORMACIÓN O ASISTENCIA.....	19
ESTADO DE APLICACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES EN MATERIA DE SUPERVISIÓN.....	19
LABOR CONSULTIVA Y DE ASESORAMIENTO EN MATERIA DE SUPERVISIÓN.....	22
COOPERACIÓN CON ORGANISMOS DE SUPERVISIÓN EXTERNOS .....	23
OTRAS FUNCIONES DE SUPERVISIÓN .....	23
PROGRAMA DE ASEGURAMIENTO Y MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE LA DSI .....	24

ANEXO I: Lista de informes de la DSI

## SIGLAS

<b>AIMS</b>	Sistema Integrado de Gestión Administrativa
<b>CCIS</b>	Comisión Consultiva Independiente de Supervisión
<b>CDIP</b>	Comité de Desarrollo y Propiedad Intelectual
<b>DSI</b>	División de Supervisión Interna
<b>IIA</b>	Instituto de Auditores Internos
<b>OMPI</b>	Organización Mundial de la Propiedad Intelectual
<b>OSSI</b>	Oficina de Servicios de Supervisión Interna
<b>PBC</b>	Comité del Programa y Presupuesto
<b>PI</b>	propiedad intelectual
<b>SMART</b>	específico, medible, alcanzable, pertinente y sujeto a plazos
<b>UNEG</b>	Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas
<b>UNGM</b>	Mercado Global de las Naciones Unidas
<b>UN-RIAS</b>	Representantes de Servicios de Auditoría Interna de las Organizaciones de las Naciones Unidas
<b>UN-RIS</b>	Representantes de los Servicios de Investigaciones de las Naciones Unidas

## ANTECEDENTES

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

## ALGUNOS HECHOS DESTACADOS DEL EJERCICIO

4. La pandemia de COVID-19 perturbó nuestro modo de vida y de trabajo y, en algunos casos, causó daños y penas excepcionales. La DSI reconoce la resiliencia de los colegas y las colegas de la OMPI y la preparación y capacidad de respuesta general de la Organización para tomar medidas que protejan vidas y reduzcan al mínimo la incidencia de la pandemia en la labor de la OMPI. La DSI modificó su plan de trabajo durante 2020 para ajustarse mejor a la pandemia y a sus consecuencias en las interacciones laborales.
5. La DSI dio la bienvenida al nuevo director general, Sr. Daren Tang, que tomó posesión de su cargo el 1 de octubre de 2020, y señaló que la nueva Administración estaba tomando forma a finales de 2020. Las primeras interacciones con el Director General apuntaban a cambios y mejoras en la comunicación, la colaboración, la rendición de cuentas y las estrategias, entre otras cosas. Esas interacciones orientan y ayudan a trazar las líneas maestras de la labor y las prioridades futuras de supervisión, al tiempo que garantizan que estas se ajustan a las necesidades y los enfoques estratégicos de la Organización.
6. La DSI sigue apoyando a la OMPI en el refuerzo de los controles, la rendición de cuentas, la transparencia y el aprendizaje, mediante la creación de instrumentos y prácticas innovadores y adaptados a cada caso, que ayudarán a la Organización a avanzar hacia niveles superiores, en particular respecto de la gestión del riesgo y la ejecución de programas.
7. La DSI sigue participando en auditorías transversales en las que toman parte auditores junto con profesionales de la investigación o la evaluación. Esas auditorías tienen como objetivo proporcionar una revisión más completa y profunda de los programas de la OMPI. El Examen de auditoría e integridad de la gestión de las ausencias es una de esas auditorías combinadas que las funciones de auditoría interna e investigación realizaron en 2020.
8. Como parte de la garantía de calidad de las actividades de supervisión, se completaron las evaluaciones externas de la calidad de las funciones de auditoría e investigación de la DSI, lo que permitió garantizar la conformidad con las normas profesionales del Instituto de Auditores Internos (IIA), refrendadas por los Representantes de Servicios de Auditoría Interna de las Naciones Unidas (UN-RIAS), y con las normas establecidas en las Directrices Uniformes para las Investigaciones, refrendadas por la Conferencia de Investigadores Internacionales. Las evaluaciones externas de la calidad determinaron que tanto las funciones de auditoría como de investigación eran *conformes en general* a las normas y los criterios aplicables.

---

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

## **PRINCIPIOS DE PLANIFICACIÓN**

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

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

## **NORMAS PROFESIONALES**

11. La DSI lleva a cabo sus actividades de auditoría con arreglo a los elementos obligatorios del Marco Internacional de Prácticas Profesionales del IIA, incluidas sus Normas, los Principios Fundamentales para la Práctica Profesional de la Auditoría Interna, la Definición de Auditoría Interna y el Código de Ética.

12. Del mismo modo, el trabajo de investigación de la DSI se lleva a cabo de acuerdo con los Principios y Directrices Uniformes para las Investigaciones adoptados por la Conferencia de Investigadores Internacionales.

13. Por lo que se refiere a las actividades de evaluación, la DSI acata las normas internacionales para la realización de evaluaciones establecidas por el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (UNEG).

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

14. En el contexto del informe de rendimiento del Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas, y con respecto a la igualdad de género y la integración en la labor de la DSI, se puede informar de las condiciones y acciones actuales:

- a) La DSI consulta a la especialista en cuestiones de género y diversidad durante la planificación anual y la evaluación de riesgos.
- b) La DSI ha incluido una etapa de trabajo permanente sobre la incorporación de las cuestiones de género en la labor de auditoría pertinente de su programa de trabajo. En 2020 se incluyeron algunos elementos de género en el informe del Examen de auditoría e integridad de la gestión de las ausencias.
- c) Cuando procede, la Sección de Evaluación aplica las indicaciones del UNEG sobre la integración de los derechos humanos y la igualdad de género en todas las fases de la evaluación.
- d) Se ha designado un Coordinador de cuestiones de género y diversidad para que esté en contacto con la especialista de la OMPI en cuestiones de género y diversidad y dé a conocer las iniciativas institucionales pertinentes relacionadas con el género a la DSI.
- e) La DSI realiza un seguimiento de la aplicación de las recomendaciones formuladas en relación con la auditoría y la evaluación de la Política de la OMPI sobre la Igualdad de



Género, y ha compartido los resultados, las enseñanzas extraídas y las buenas prácticas con la red del UNEG.

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

15. En esta sección se reseñan las principales conclusiones y recomendaciones relativas a los riesgos prioritarios que figuran en los informes de supervisión interna (informes de auditoría, de evaluación e informes sobre las consecuencias para la dirección) publicados durante el ejercicio en examen.

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

- a) Auditoría e integridad de las prestaciones y los derechos del personal.
- b) Mapa de aseguramiento de la OMPI.
- c) Examen y actualización del ciclo de desarrollo de la planificación anual de la DSI.
- d) Validación del informe sobre el rendimiento de la OMPI en 2018/19.
- e) Evaluación de la Oficina Regional en la sede para África.
- f) Evaluación del programa 17: Fomentar el respeto por la PI.
- g) Evaluación del programa 32: Sistema de Lisboa.
- h) Asesoría de evaluación: Evaluación *ex-ante* del marco de cooperación técnica de la Oficina Regional en la sede para Asia y el Pacífico.
- i) Informe sobre las consecuencias para la dirección relativo a la información transmitida al Mercado Global de las Naciones Unidas (UNGM).
- j) Informe sobre las consecuencias para la dirección relativo a la mejora de las gestiones de la Organización para prevenir el fraude en las facturas por parte de entidades externas contra los clientes de la OMPI.

17. La DSI ha proseguido su diálogo con el equipo directivo para examinar y actualizar periódicamente el estado de la aplicación de las recomendaciones pendientes. Para aplicar las recomendaciones, la Dirección ha elaborado un plan en el que se describen las actividades propuestas, se asigna el personal que se encargará de su realización y se establecen los plazos de ejecución. Las recomendaciones de supervisión se gestionan en el sistema TeamCentral<sup>TM3</sup>, al que pueden acceder la DSI y la dirección de la OMPI.

## **AUDITORÍAS DE LAS QUE SE PRESENTÓ INFORMACIÓN EN 2020**

### **AUDITORÍA E INTEGRIDAD DE LAS PRESTACIONES Y LOS DERECHOS DEL PERSONAL**

18. La DSI observa una serie de avances positivos en la gestión de las prestaciones y los derechos del personal. El Estatuto y Reglamento del Personal de la OMPI y las órdenes de servicio se ajustan razonablemente a las buenas prácticas del régimen común de las Naciones

---

<sup>2</sup> La lista de los informes figura en el Anexo.

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

Unidas. En particular, la implantación de las funciones de autoservicio en el Sistema Integrado de Gestión Administrativa<sup>4</sup> de Recursos Humanos (AIMS HR) ha contribuido a aumentar la eficiencia y la eficacia operativas.

19. Sin embargo, existen oportunidades para mejorar la gestión de las prestaciones y los derechos del personal mediante la mejora de los controles internos para verificar las prestaciones y derechos que se facilitan a los miembros del personal cuyo cónyuge trabaja en otras organizaciones internacionales y el régimen común de las Naciones Unidas. Además, la revisión y actualización del Estatuto y Reglamento del Personal y de las órdenes de servicio sobre la prima de idiomas, y la armonización de los reglamentos sobre viajes oficiales y vacaciones en el país de origen con las organizaciones internacionales pertinentes, en particular el cálculo relativo a la opción de la suma fija que se atribuye a las vacaciones en el país de origen para el personal de nivel superior, aclararían y mejorarían la gestión y administración de esas prestaciones y derechos del personal.

20. Asimismo, en el momento de redactar el presente informe, la OMPI aún no ha tomado una decisión definitiva sobre la metodología que adoptará para sustituir la base de cálculo de la suma fija atribuida a las vacaciones en país de origen, tras el anuncio de la Asociación Internacional de Transporte Aéreo (IATA) de revocar, con efecto a partir del 31 de octubre de 2018, las tarifas utilizadas anteriormente para determinar las sumas fijas. Por otro lado, la Organización debe tener en cuenta la evolución o los cambios en los servicios financieros y la industria de la aviación, entre otras cosas, a la hora de determinar la justificación y los documentos justificativos necesarios para las prestaciones y los derechos del personal.

21. Por último, la gestión de las ausencias puede ser más eficaz, por ejemplo, si se crea una interfaz entre el sistema AIMS HR y EarthMed<sup>5</sup> (sistema de historia clínica electrónica), con el fin de mejorar el proceso de certificación médica y eliminar algunas de las prácticas manuales relacionadas con las autorizaciones de viaje del personal.

#### MAPA DE ASEGURAMIENTO DE LA OMPI

22. Esta auditoría sirve para evaluar el proceso de aseguramiento y trazar el mapa del propio proceso a través del modelo de las tres líneas, con el fin de, entre otras cosas, detectar las lagunas en la interacción entre la DSI y otras funciones de segunda línea en la prestación de la supervisión y el aseguramiento adecuados.

23. En general, la DSI no detectó ninguna laguna significativa en materia de aseguramiento. Los mecanismos de defensa, cuando se utilizan en combinación con otros controles específicos de la institución y de la entidad, proporcionan un mecanismo de cobertura y aseguramiento pertinente. Sin embargo, todavía hay ciertas esferas institucionales en las que existen riesgos residuales relativamente altos de carácter estratégico (por ejemplo, los riesgos del entorno político, económico y competitivo y de seguridad de la información). Esta circunstancia se debe principalmente a la naturaleza inherente de esos riesgos, y no a deficiencias en el diseño o la aplicación de los controles pertinentes.

24. La DSI constató que, si bien los sistemas y recursos de información de la OMPI cuentan con controles integrados que respaldan los mecanismos de aseguramiento, hay margen para mejorar su contribución al aseguramiento en la Organización. Por ejemplo, como fuente clave de la información de aseguramiento, es importante que los programas/esferas institucionales actualicen de forma proactiva y continua el recurso para la gestión del riesgo institucional con

---

<sup>4</sup> El sistema AIMS HR facilita la automatización de la puesta en marcha, la tramitación y la autorización de diversas categorías de prestaciones y derechos del personal de la OMPI.

<sup>5</sup> En julio de 2018, la OMPI adoptó un sistema de historia clínica electrónica: EarthMed. Con este nuevo sistema se pretende, entre otras cosas, garantizar una gestión más eficiente y eficaz de los datos médicos confidenciales de los funcionarios.

riesgos debidamente formulados y validados, y con los controles pertinentes. Además, un ejercicio para trazar el mapa de los riesgos y controles puede ayudar a mejorar la integridad, la calidad y la precisión de la información en la gestión del riesgo institucional.

25. A fin de mejorar sus actividades de aseguramiento, la DSI debería colaborar continuamente con otros proveedores de aseguramiento de la OMPI con vistas a: i) armonizar mejor las prácticas de evaluación de riesgos; ii) definir oportunidades de sinergias y eficiencias, cuando proceda; y iii) compartir conocimientos e información pertinentes para mejorar el aseguramiento colectivo.

26. Por último, la DSI llevó a cabo una autoevaluación de su grado de desarrollo, que puso de manifiesto la necesidad de seguir desplegando esfuerzos a fin de recurrir a la tecnología para mejorar las actividades de auditoría continua y basadas en el análisis de datos, con miras a ampliar su cobertura de aseguramiento.

#### EXAMEN Y ACTUALIZACIÓN DEL CICLO DE DESARROLLO DE LA PLANIFICACIÓN ANUAL DE LA DSI

27. En esta auditoría se evalúa el ciclo de desarrollo de la planificación anual en cuanto a su adecuación, transparencia, pertinencia y armonización con la madurez de los riesgos de la Organización y el entorno de riesgo cambiante en el que se lleva a cabo.

28. En la auditoría no se ha detectado ninguna laguna significativa en el ciclo de desarrollo de la planificación anual de la DSI. La mejora continua del ejercicio de evaluación de riesgos, el mapa de aseguramiento y las medidas para mejorar la supervisión continua a través del análisis de datos y la automatización deberían mejorar aún más el ciclo de desarrollo de la planificación anual y el alcance y la prestación de los servicios de la DSI en general.

29. Como resultado de este ejercicio, el universo de supervisión de la DSI se ha actualizado con nuevas entidades, riesgos y controles auditables. La terminología de los riesgos se ha ajustado aún más al marco de gestión de riesgos de la OMPI.

30. Por último, el nuevo procedimiento operativo normalizado "Ciclo de desarrollo de la planificación anual de la DSI", que se adjunta al informe, aborda una serie de puntos de mejora indicados en el informe. El informe de auditoría incluye una recomendación para que la DSI la aplique en el transcurso de 2021.

#### VALIDACIÓN DEL INFORME SOBRE EL RENDIMIENTO DE LA OMPI EN 2018/19

31. Desde 2008, la DSI ha realizado seis ejercicios de validación. La validación del informe sobre el rendimiento de la OMPI proporciona una verificación independiente de la fiabilidad y la autenticidad de la información contenida en el informe sobre el rendimiento de la OMPI 2018/19 y hace un seguimiento del estado de aplicación de las recomendaciones pendientes de los informes de validación anteriores. Durante este ejercicio, la DSI validó dos datos del indicador de rendimiento del programa 20, para, entre otras cosas, integrar mejor a las oficinas externas en el proceso de validación. En el informe no se formula ninguna recomendación formal. Ahora bien, hay algunas sugerencias que deberían tenerse en cuenta para ayudar a mejorar la gestión por resultados en la OMPI.

32. La calidad general de los datos de rendimiento ha aumentado con respecto a la validación anterior, ya que al menos el 94% de los datos de rendimiento cumplen los seis criterios de validación, incluidos dos criterios que obtuvieron una calificación del 97%. Anteriormente, solo cuatro de los seis criterios de validación obtuvieron una calificación superior al 80%. En la validación se detectó un caso en el que existen oportunidades de mejora: los datos de rendimiento no cumplieron los criterios en cuatro de los seis criterios de

validación, y solo cumplieron parcialmente los dos criterios restantes. Asimismo, los 31 programas informaron con exactitud de su clave de colores para los 32 indicadores de rendimiento seleccionados al azar. Se trata de una precisión del 100% en comparación con el período anterior, en el que se informó con exactitud de los datos de rendimiento de 26 indicadores de rendimiento (el 84%).

33. Si bien la encuesta facilitada a los directores de programa y a los suplentes representa las percepciones, el resultado señala, no obstante, posibles esferas y cuestiones a las que debe prestarse atención para seguir mejorando la gestión por resultados en la OMPI. Por ejemplo, alrededor del 52% de los encuestados señalaron que la selección de sus indicadores de rendimiento y la calidad de los datos habían mejorado desde el último ejercicio de validación. El 50% de los encuestados no utiliza la información de los indicadores de rendimiento en los procesos de gestión habituales, lo que indica que todavía hay oportunidades para que la gestión por resultados pase de ser un instrumento de información a un sistema de gestión. Por último, el intercambio de información es un factor de éxito fundamental para la eficacia de la gestión por resultados, dado que solo el 48% de los encuestados considera que otros programas comparten datos útiles de seguimiento y presentación de informes de manera oportuna.

34. La DSI alienta a la Organización a seguir aplicando medidas y prácticas que den lugar a un mayor uso de la gestión por resultados como sistema de gestión, y a apoyar una sólida cultura de resultados en la OMPI.

35. Una recomendación de la validación del informe de 2016/17 se ha aplicado totalmente, otra se ha aplicado parcialmente y dos ya no son aplicables, puesto que los indicadores de rendimiento en cuestión se suprimieron. Se han implementado y dado por aplicadas las recomendaciones de validaciones anteriores (2014/15 y 2012/13).

#### EVALUACIÓN DE LA DIVISIÓN REGIONAL PARA ÁFRICA

36. El objetivo de la evaluación era valorar los procesos, el rendimiento, la eficacia y la eficiencia de la División para aumentar la calidad de las modalidades de ejecución. En la evaluación se trata de comprender los aspectos que funcionan y los que no en la División, y su contribución al avance de las prioridades de la Agenda de la OMPI para el Desarrollo.

37. Cabe citar las siguientes conclusiones principales del informe:

- a) Las intervenciones de la División respondieron a las necesidades de las contrapartes nacionales, y los resultados y las actividades fueron coherentes con las prioridades y el contexto nacionales. El proceso de planificación fue participativo y se basó en los conocimientos que la División tiene sobre la región.
- b) El proceso de planificación parte de la iniciativa de los países, y se considera útil debido a los procesos ascendentes y descendentes. Sin embargo, la aplicación de un análisis de necesidades más minucioso reforzaría aún más las prácticas de planificación existentes.
- c) La División ha realizado importantes esfuerzos para obtener sus resultados, pero la situación en los países, unida a los problemas organizativos internos, han influido en la consecución oportuna de los resultados. Además, las limitaciones en cuanto a la capacidad y los recursos de supervisión en el seno de la División repercuten en la utilización adecuada de los parámetros de rendimiento y en la presentación de información al respecto.

38. Las pruebas recogidas durante la evaluación pusieron de manifiesto que hay satisfacción con respecto al cumplimiento del mandato de la División. Los principales asociados de todos los países aprecian de forma generalizada la labor de la División. Esta ha demostrado su

función a la hora de reunir a una multitud de partes en torno a cuestiones esenciales y lograr resultados con respecto al fortalecimiento de capacidades, la asistencia técnica, la elaboración de estrategias en materia de propiedad intelectual (PI) y las políticas públicas.

39. El análisis de la evaluación indica que la División ha adquirido varios puntos fuertes relativos y un valor añadido considerable en su función, al facilitar la preparación de una amplia gama de intervenciones y apoyo para ayudar a los países africanos a mejorar el desarrollo de la PI.

40. La División realizó importantes avances en materia de sostenibilidad, en concreto en la sensibilización de las principales partes interesadas, el fortalecimiento de capacidades y la influencia en las políticas e instituciones públicas, incluida la creación de sólidas alianzas con las oficinas e instituciones regionales de PI.

41. Según las conclusiones de la evaluación, las principales recomendaciones del informe son las siguientes:

a) La División debería reforzar aún más el proceso de planificación existente aplicando un diseño más riguroso y una teoría del cambio clara y detallada que describa con precisión la cadena de causalidad que permitirá alcanzar los resultados previstos. Además, su modelo operativo debería orientarse hacia la ejecución de proyectos que incluyan la colaboración con otras partes interesadas esenciales del ecosistema de la PI, como los inventores, los laboratorios de innovación, las pequeñas y medianas empresas (pymes) y los investigadores.

b) La División debería ofrecer una formación más práctica sobre la valoración de la PI y su utilización. Los proyectos deberían tener como objetivo demostrar el valor de la PI a través de la cadena de valor de la PI, incluida la transferencia de tecnología. Esa labor debería llevar aparejada la preparación de planes de acción más detallados con las misiones permanentes, las partes interesadas esenciales a escala nacional y los sectores pertinentes de la OMPI.

c) La División debería destinar un porcentaje suficiente de sus recursos a las actividades de supervisión, incluido el fortalecimiento de las capacidades del personal para automatizar las prácticas de supervisión. En colaboración con otras divisiones competentes de la OMPI, la División debería señalar alternativas a fin de aumentar la inversión para la región en función de la magnitud de los desafíos detectados a escala regional y del número de países que reciben atención con miras a desarrollar proyectos de mayor alcance.

d) La División, en colaboración con las oficinas nacionales y regionales de PI, debería estudiar la elaboración de estrategias de sostenibilidad a escala nacional y regional como parte de sus procesos de gestión de proyectos.

#### EVALUACIÓN DEL PROGRAMA 17: FOMENTAR EL RESPETO POR LA PI

42. El objetivo general de esta evaluación es de carácter instructivo y tiene como fin evaluar los resultados previstos y las actividades realizadas para la ejecución del programa 17, prestando especial atención al resultado previsto III.2. "Aumento de las capacidades en recursos humanos para hacer frente a la gran diversidad de exigencias que supone la utilización eficaz de la PI para fomentar el desarrollo en los países en desarrollo, PMA y países con economías en transición".

43. Las principales conclusiones del informe son:

- a) Hay un reconocimiento creciente por parte de los Estados miembros del Comité Asesor sobre Observancia de que merece la pena hacer más hincapié en fomentar el respeto por la PI. La documentación de los talleres/seminarios es muy pertinente y útil para la mayoría de los participantes (más del 85%) en las actividades de fortalecimiento de capacidades del programa 17.
- b) En la evaluación se detectaron varios casos de estilo de respuesta extrema en los parámetros utilizados para la evaluación posterior a los seminarios/talleres. La pertinencia general del producto III.2 del programa 17 queda confirmada a escala organizativa, interregional, regional, subregional y nacional.
- c) Los seminarios/talleres son, en general, eficaces, pero podrían mejorarse con grupos de trabajo y debate de menor tamaño y con un mayor margen para fomentar la creación de redes informales entre los participantes. En general, la eficacia del programa 17 en la consecución del producto III.2 está consolidada.
- d) La comunicación y la coordinación del personal del programa 17 funciona excepcionalmente bien con los asociados y las partes interesadas, tanto de carácter interno como externo. Los talleres simultáneos aportan ahorros mediante mejoras de la eficiencia. El programa 17 parece utilizar eficazmente las contribuciones y las actividades operativas mediante gestiones de coordinación interna y externa.
- e) Parece que hay un efecto positivo por separado en los participantes, que luego se traduce en un efecto multiplicador a medida que el aprendizaje es difundido por esos participantes a sus pares. La evaluación del programa 17 detectó y documentó varios ejemplos que contribuyen a los efectos intermedios y potenciales a largo plazo (impacto) de la obtención del producto III.2.

44. Los responsables de la evaluación del programa 17 formularon las siguientes recomendaciones principales:

- a) El programa 17 debería reforzar los procesos, a través de la evaluación de la pertinencia y la eficacia de las actividades de fortalecimiento de las capacidades por medio de la revisión de los indicadores clave de rendimiento y el cuestionario de evaluación posterior a los talleres. El programa 17 debería trabajar con la División de Presupuesto y Rendimiento de los Programas (DPRP) en el cuestionario propuesto para crear un cuestionario específico y complementario del programa 17.
- b) El programa 17 debería perfeccionar el método para impartir los seminarios/talleres, con especial hincapié en su pertinencia para el contexto y los participantes.

#### EVALUACIÓN DEL PROGRAMA 32: SISTEMA DE LISBOA

45. La evaluación abarca el análisis de las actividades previstas en el programa entre 2016 y 2019, diseñadas para contribuir a los objetivos estratégicos de la OMPI, tal como se detalla en los marcos basados en los resultados del bienio y del programa, con especial atención a las actividades relacionadas con la promoción, incluidas la asistencia técnica conexa y la gestión del Registro Internacional. El alcance también incluye la definición de las enseñanzas extraídas y las buenas prácticas de las actividades de promoción, incluidas la asistencia técnica relacionada y la gestión del Registro Internacional implantado por el programa.

46. En la evaluación se determinó que el alcance de la labor y las actividades del programa 32 son pertinentes y se ajustan a las necesidades y los requisitos de la Organización y de los Estados miembros. Además, las actividades de promoción han señalado la posibilidad de proteger las indicaciones geográficas a través de diferentes medios legales a escala nacional e internacional.

47. La evaluación también ha constatado que la presentación de información sobre los resultados de las actividades de promoción y las actividades de asistencia técnica indicadas en el presupuesto por programas es escasa, dado que los resultados previstos se diseñan a escala institucional. Por último, se puede mejorar la forma en que se diseña y gestiona actualmente el proceso de registro y notificación, tanto desde el punto de vista del programa como de las tecnologías de la información (TI).
48. Si bien la evaluación general del programa fue positiva, se identificaron aspectos del programa que podrían mejorarse.
49. Con el aumento del número de actividades y la reciente entrada en vigor del Acta de Ginebra, el programa 32 tiene que redefinir el orden de sus prioridades y la ejecución de las actividades de promoción, incluidas las de asistencia técnica. Es necesario elaborar un plan de trabajo más estructurado y reevaluar las necesidades presupuestarias y de recursos humanos.
50. El programa 32 debería definir indicadores de rendimiento a nivel de trabajo que reflejen el calado de los avances logrados por las actividades realizadas en el marco de la promoción y la asistencia técnica conexas.
51. Se necesita un Registro Internacional actualizado para el Sistema de Lisboa, para lo cual se ha de desarrollar un sistema informático reestructurado con un único propietario de la TI, a saber, una herramienta de *software* adecuada para todo el proceso de registro que reduzca al mínimo o suprima los pasos manuales y la invalidación de datos, y que brinde soluciones a todas las cuestiones técnicas.

#### EVALUACIÓN *EX-ANTE* DEL MARCO DE COOPERACIÓN TÉCNICA DE LA DIVISIÓN PARA ASIA Y EL PACÍFICO

52. Una evaluación *ex-ante* es una valoración de un programa que se lleva a cabo antes de su ejecución. La evaluación *ex-ante* mejora la pertinencia y el diseño del programa. Además, proporciona información que sirve de base para la supervisión y la evaluación de la gestión a lo largo del ciclo del proyecto. Esta evaluación *ex-ante* se centró en 10 documentos del proyecto, que abarcaban el marco técnico de seguimiento de la División, y proporcionó un conjunto de sugerencias y recomendaciones para recoger, utilizar y presentar los datos de la supervisión y evaluación.
53. Entre las principales conclusiones del informe cabe citar:
- a) Los marcos técnicos de la División para Asia y el Pacífico tienen algunos elementos que necesitaban ser mejorados, como el uso de principios y criterios específicos, mensurables, realizables, pertinentes y sujetos a plazos (SMART) cuyos resultados e indicadores no son lo suficientemente aprovechables para su aplicación.
  - b) Los marcos técnicos de 10 proyectos no están conectados en cuanto a la causalidad, la secuenciación de las actividades, los productos, los resultados y el impacto con teorías de cambio imprecisas.
  - c) La evaluación ha constatado que algunos de los marcos técnicos del proyecto carecen de claridad en cuanto a la diferenciación entre indicadores, objetivos y referencias.
  - d) Tampoco están claros los papeles y las funciones que debían desempeñarse en los equipos, especialmente para el seguimiento de los avances en la OMPI y en los países. Además, la evaluación detectó una excesiva ambigüedad sobre cómo se medirían los avances y los resultados previstos y qué instrumentos se utilizarían para recoger y analizar los datos.

54. El informe de evaluación *ex-ante* de la División para Asia y el Pacífico incluye las siguientes recomendaciones:

- a) Las futuras revisiones del marco técnico deberían evitar, en la medida de lo posible, que se haga hincapié en algunas medidas en detrimento de otras (fijación de medidas) y simplificar al máximo el marco, para lo cual se aplicarían primero los indicadores clave de rendimiento y, finalmente, se utilizarían los sistemas equilibrados de puntuación.
- b) La División debería automatizar, en la medida de lo posible, el proceso de recopilación de datos y su análisis para la elaboración de informes en un tablero de control de inteligencia institucional en colaboración con la División de Arquitectura Empresarial y Gestión de Programas de TIC.
- c) La División debería recopilar datos de referencia y convenir las referencias y los objetivos con las aportaciones de las partes interesadas nacionales antes de establecer los objetivos.
- d) La capacidad de gestión de proyectos de la División debería aumentarse mediante una formación de seguimiento orientada a la práctica y centrada en la teoría del cambio, el análisis de las partes interesadas, el diseño de encuestas, el diseño de indicadores, los estudios de casos, las narraciones y la autoevaluación.
- e) La División debería poner a prueba el proceso de despliegue de los 10 marcos de proyectos con la participación de los países y los sectores competentes de la OMPI, para interactuar sistemáticamente en la continua simplificación, automatización y perfeccionamiento iterativo del marco.

#### INFORME SOBRE LAS CONSECUENCIAS PARA LA DIRECCIÓN RELATIVO A LA INFORMACIÓN TRANSMITIDA AL MERCADO GLOBAL DE LAS NACIONES UNIDAS (UNGM)

55. La DSI descubrió que los datos de adjudicación de los contratos de la OMPI no se reflejaban correctamente en el sitio web del UNGM, y que faltaban varias adjudicaciones realizadas conforme a llamados formales a licitación. Se recomendó una solución mediante nuevos procesos automatizados.

#### INFORME SOBRE LAS CONSECUENCIAS PARA LA DIRECCIÓN RELATIVO A LA MEJORA DE LAS GESTIONES DE LA ORGANIZACIÓN PARA PREVENIR EL FRAUDE EN LAS FACTURAS POR PARTE DE ENTIDADES EXTERNAS CONTRA LOS CLIENTES DE LA OMPI

56. La DSI puso de relieve varias mejoras de control posibles contra las facturas fraudulentas que envían a los clientes de la OMPI entidades externas que se hacen pasar por la OMPI. En particular, se recomendó que el PCT y el Registro de Madrid estudiaran las posibilidades de centralizar aún más las bases de datos y adoptaran controles para garantizar la notificación sistemática a la DSI de los asuntos relacionados con el fraude de facturas.



## **AUDITORÍAS INICIADAS A FINALES DE 2020**

En 2020 se iniciaron las siguientes auditorías, de las que se informará a lo largo de 2021.

### **EVALUACIÓN DE LA DIVISIÓN PARA LOS PAÍSES ÁRABES**

57. La División para los Países Árabes es una de las divisiones de la OMPI que contribuye a la consecución de la Meta estratégica III de la OMPI (Facilitar el uso de la PI en aras del desarrollo) en colaboración con todos los sectores de la Secretaría y que coordina las diversas aportaciones de la Organización de forma coherente. Atiende a 21 países más Palestina en la región árabe.

58. El objetivo principal de todas las divisiones regionales es coordinar la asistencia técnica de la OMPI orientada al desarrollo y basada en la demanda, en colaboración con todas las unidades operativas competentes de la OMPI, teniendo en cuenta las particularidades y prioridades de los Estados miembros y las especificidades de la región.

59. El objetivo de la evaluación es valorar los procesos, el rendimiento, la eficacia y la eficiencia de la División para mejorar la calidad de las modalidades de ejecución. La evaluación trató de medir las contribuciones de la División a los enfoques estratégicos de la OMPI.

### **EVALUACIÓN DE LA BASE DE DATOS DE VINCULACIÓN PARA ATENDER LAS NECESIDADES DE DESARROLLO EN MATERIA DE PI (WIPO MATCH)**

60. WIPO Match es una comunidad mundial de partes interesadas que tiene por objeto canalizar el poder del sector industrial y empresarial para promover el desarrollo económico, social y cultural en los países en desarrollo, los países menos adelantados y los países en transición. Persigue este objetivo ayudando a quienes soliciten asistencia técnica en materia de PI a encontrar los proveedores pertinentes para proyectos y emprendimientos locales.

61. El propósito general de esta evaluación es de carácter instructivo, con el objetivo específico de evaluar la consecución de los resultados previstos de la base de datos con respecto a sus objetivos estratégicos, prestando especial atención a su estrategia de promoción y a su acceso a los usuarios potenciales. Además, con la evaluación se pretenden extraer las enseñanzas extraídas y las buenas prácticas que añadirían valor a los servicios prestados a través de la plataforma.

### **EVALUACIÓN DE LA UTILIZACIÓN Y LA REPERCUSIÓN DE LAS RECOMENDACIONES DE LA SECCIÓN DE EVALUACIÓN DE LA DSI**

62. El objetivo de esta evaluación es ofrecer recomendaciones sobre cómo mejorar y reforzar la utilidad y el uso de las evaluaciones de la OMPI, mediante la selección de los métodos y enfoques y los recursos de las ciencias del comportamiento que podrían aplicarse en el proceso de evaluación. Además, en la evaluación se examina el empleo de los conocimientos sobre el comportamiento para, entre otras cosas, indicar los mejores enfoques con el fin de demostrar el beneficio de la evaluación a los responsables de la toma de decisiones y otras partes interesadas en la evaluación.

### **EXAMEN DE LA GESTIÓN DE LA CRISIS POR LA OMPI DURANTE LA PANDEMIA**

63. Los objetivos de esta consultoría son evaluar si:

- a) la OMPI ha establecido una estructura de gobernanza adecuada para la gestión de la crisis;

- b) se han establecido políticas y procedimientos para prestar apoyo a la gestión de la crisis durante la pandemia;
- c) resultan adecuados la gestión de riesgos y los controles internos; y
- d) la ejecución de las políticas y procedimientos de gestión de la crisis son eficaces y conformes a las normas.

64. La DSI evaluará la respuesta de la OMPI a la pandemia en el ámbito de las adquisiciones, el fraude, la generación de ingresos, la gestión de activos, la seguridad de la información, los recursos humanos, la salud y la seguridad, y la gestión de eventos y viajes, entre otros. Además, la DSI realizará una encuesta al personal para conocer su percepción de la gestión de la crisis de la COVID-19. Por otro lado, la DSI también celebrará consultas con la dirección para obtener información sobre el efecto de la pandemia en la consecución de los objetivos de rendimiento y la gestión global de los resultados.

65. Por último, en la auditoría se indicarán las enseñanzas extraídas que pueden integrarse en el plan de gestión de crisis para optimizar la respuesta organizativa de la OMPI ante cualquier crisis futura.

## **ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN**

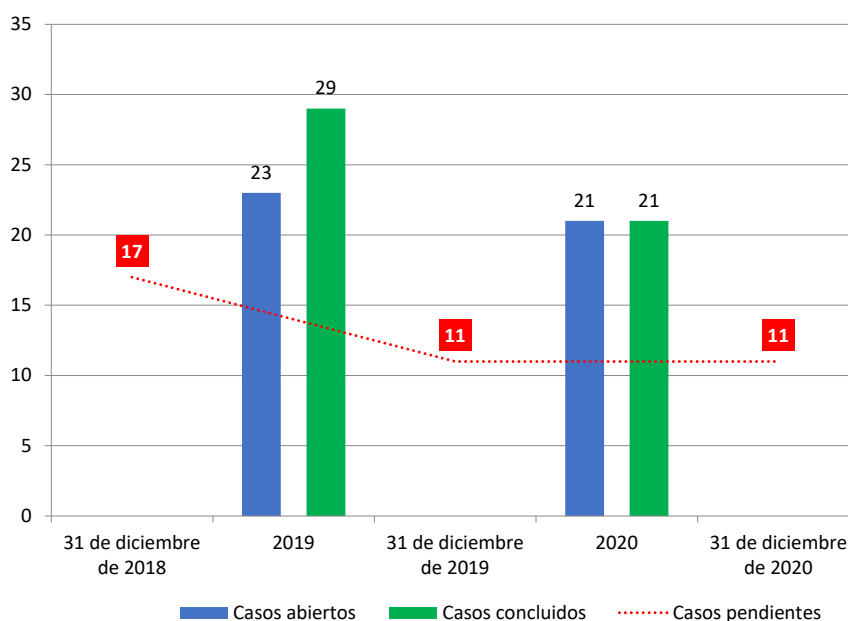
### **RESUMEN DE LOS CASOS**

66. Durante el ejercicio en examen se registraron 21 nuevos casos (lo que constituye un descenso del 9% con respecto a 2019) y se cerraron 21. A 31 de diciembre de 2020, había 11 casos pendientes: 1 de ellos en fase de evaluación preliminar, 6 en fase de investigación completa y 4 en espera de la actuación de otra entidad. Seis de los casos pendientes se abrieron en 2020, cuatro en 2019 y uno en 2016. A 31 de diciembre de 2020, el tiempo medio que se tarda en llevar a cabo una investigación es de 5,5 meses,<sup>6</sup> inferior al plazo previsto de 6 meses.

---

<sup>6</sup> Se excluyen los casos que se encuentran en suspenso a la espera de la actuación de partes ajenas a la DSI o debido a la ausencia prolongada de funcionarios cuya entrevista es necesaria.

**Gráfico 1 – Análisis comparativo del número de casos de investigación en 2019 y 2020**



67. De los 21 casos abiertos durante el período examinado, tres fueron remitidos a la CCIS para que esta prestara asesoramiento al respecto, de acuerdo con las disposiciones pertinentes de la Carta de Supervisión Interna.<sup>7</sup>

#### RESULTADO DE LAS ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN

68. Con arreglo a la Carta de Supervisión Interna,<sup>8</sup> el informe debería incorporar una descripción de los casos que han sido investigados y probados y la forma en que fueron saldados. En 2020, no hubo ningún caso fundamentado de este tipo en la OMPI. Sin embargo, en el marco de sus actividades de cooperación interinstitucional, la DSI llevó a cabo una investigación en nombre de otro organismo de las Naciones Unidas en la que se consideraron fundadas las alegaciones relativas al acoso en el lugar de trabajo.

69. Además, las actividades de investigación realizadas permitieron a la DSI formular algunas recomendaciones sobre la gestión. Durante el ejercicio en examen se publicaron dos informes sobre las consecuencias para la dirección en los que se formulaban recomendaciones sobre 1) la información facilitada por la OMPI al UNGM y 2) la prevención del fraude en las facturas por parte de entidades externas contra los clientes de la OMPI (véanse los párrafos 54 y 55).

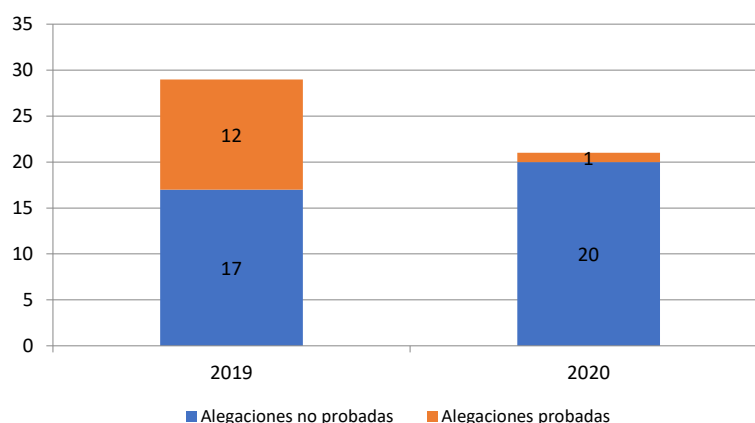
<sup>7</sup> Véanse los párrafos 20, 21, 23, 24 y 25 de la Carta de Supervisión Interna.

<sup>8</sup> Párrafo 48.b) de la Carta de Supervisión Interna.

**Cuadro 1: Análisis de los casos recibidos en 2019 y 2020**

	2019	2020
Fraude o abuso relacionado con los beneficios y las prestaciones	2	4
Violación de la confidencialidad	1	0
Corrupción	0	1
Hostigamiento (no sexual), discriminación	3	2
Insubordinación y otros comportamientos inapropiados	2	0
Uso indebido de fondos y activos de la OMPI	3	4
Negligencia en el trabajo, obstrucción a operaciones de la OMPI	4	1
Otro tipo de incumplimiento de las normas de conducta de la administración pública internacional	1	3
Irregularidades relacionadas con adquisiciones	0	1
Irregularidades relacionadas con contrataciones	2	2
Represalias	0	1
Hostigamiento sexual	0	1
Abuso o explotación sexual	0	0
Actividades no autorizadas, al margen de la Organización	2	0
Irregularidades de un candidato a un puesto	1	0
Irregularidades de un proveedor u otra parte externa	2	1
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>21</b>

Gráfico 2 – Casos cerrados en 2019 y 2020



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

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

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

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

72. Compete al director general velar por que todas las recomendaciones formuladas por el director de la DSI y otros órganos de supervisión se atiendan con prontitud, indicando las medidas adoptadas con respecto a las conclusiones y recomendaciones.<sup>9</sup> El director general delega esta labor en los directores de programa que están al frente de las distintas esferas operativas de la Organización.<sup>10</sup> La aplicación de todas las recomendaciones en materia de supervisión por los directores de programa de la OMPI es objeto de seguimiento regular por la DSI.<sup>11</sup>

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

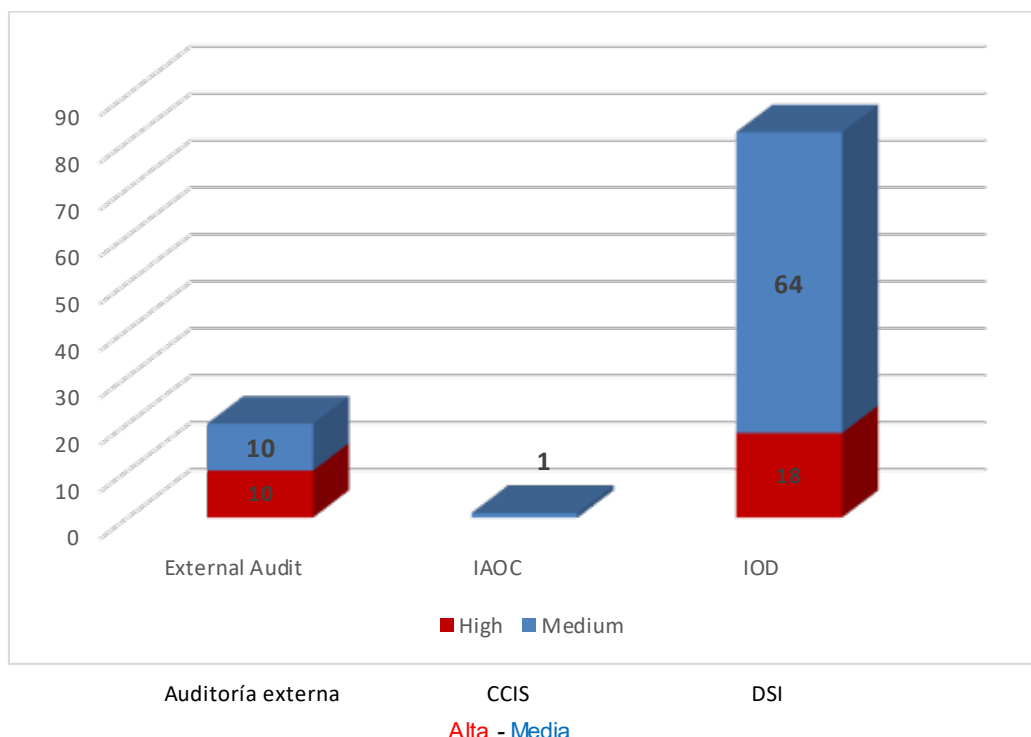
74. A fecha del presente informe, hay 103 recomendaciones pendientes de aplicación, incluidas 28 de prioridad alta y 75 de prioridad media. Las recomendaciones de la DSI constituyen el 80% de todas las recomendaciones pendientes en materia de supervisión.

<sup>9</sup> Véase el párrafo 45 de la Carta de Supervisión Interna.

<sup>10</sup> Véase la Orden de servicio 16/2010, párrafo 7.

<sup>11</sup> Véase la Orden de servicio 16/2010, párrafo 8.

Gráfico 3 –Recomendaciones pendientes por fuente y por prioridad (103)



75. Entre enero y diciembre de 2020 se añadieron 29 nuevas recomendaciones de la DSI derivadas de cuatro informes de auditoría, cuatro informes de evaluación y dos sobre las consecuencias para la Dirección. Al término del ejercicio en examen quedaba pendiente una recomendación<sup>12</sup> de la CCIS a la Oficina de Ética Profesional.

76. Las auditorías realizadas durante el bienio 2018/19 dieron lugar a 23 recomendaciones del auditor externo, que se incorporaron al sistema de gestión de recomendaciones en enero de 2020. Durante el período reseñado se dieron por concluidas 18 recomendaciones de auditoría externa, 9 de las cuales estaban entre las anteriores recomendaciones del auditor externo que estaba supervisando la DSI. Durante el ejercicio en examen se dieron por concluidas 48 recomendaciones de la DSI. El cuadro 2, que figura a continuación, reseña el movimiento de recomendaciones por fuente, entre enero y diciembre de 2020.

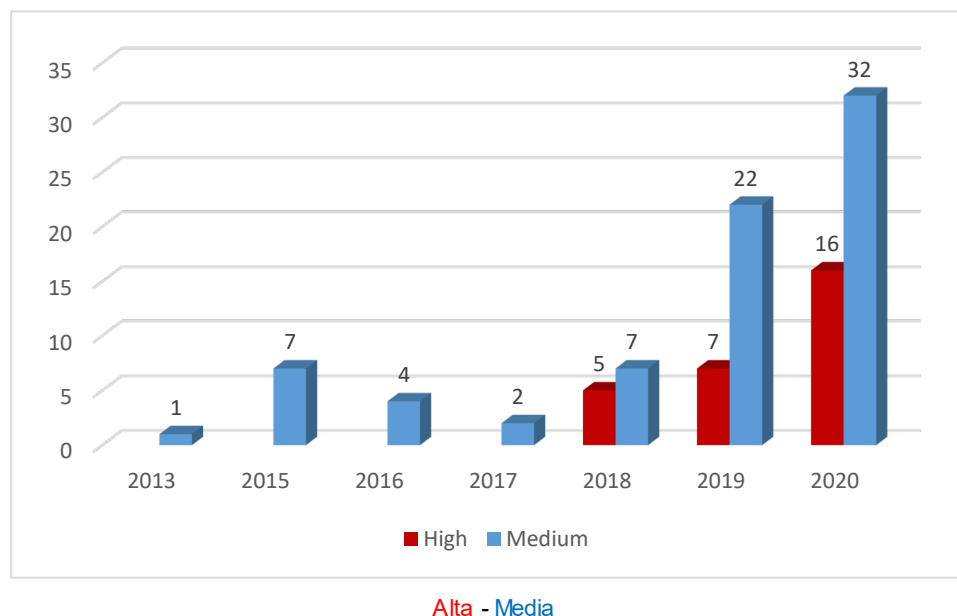
Cuadro 2: Movimiento de las recomendaciones entre el 1 de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2020

Fuente	Pendientes a 1 de enero de 2020	Añadidas durante el período reseñado	Cerradas durante el período reseñado	Pendientes a 31 de diciembre de 2020
DSI	101	29	48	82
Auditor externo	6	23	9	20
CCIS	1	0	0	1
Recomendaciones anteriores del auditor externo supervisadas por la DSI	9	0	9	0
<b>Total</b>	<b>117</b>	<b>52</b>	<b>66</b>	<b>103</b>

<sup>12</sup> WO/PBC/30/14, 18 de junio de 2019.

77. En el gráfico que figura a continuación se resume la evolución de las recomendaciones pendientes, a 31 de diciembre de 2020:

**Gráfico 4 – Evolución de las recomendaciones pendientes en materia de supervisión, por prioridad (103)**

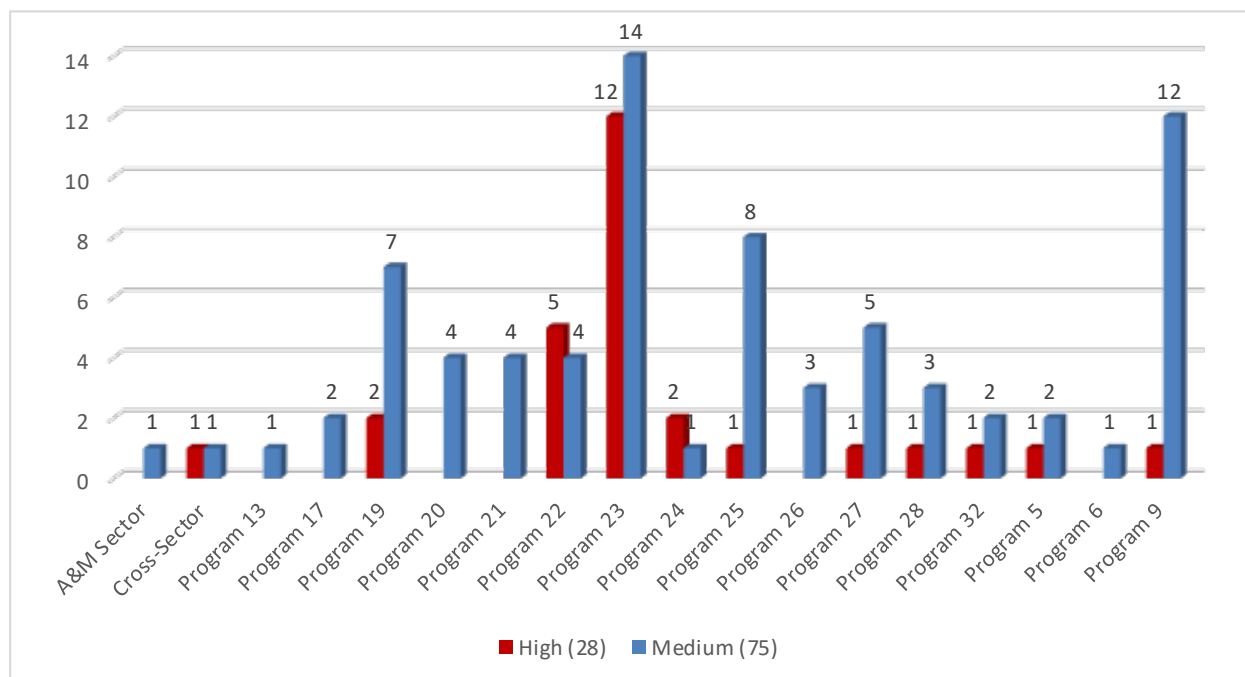


78. El número de recomendaciones pendientes formuladas entre 2013 y 2016 se redujo de 36 a 12 durante el ejercicio en examen. La DSI sigue colaborando con la Dirección para reducir aún más el número de recomendaciones antiguas.

79. A 31 de diciembre de 2020, las recomendaciones pendientes por programa de la OMPI<sup>13</sup> y por prioridad se ilustran a continuación:

<sup>13</sup> **Programa 5:** Sistema del PCT; **Programa 6:** Sistema de Madrid; **Programa 9:** Países africanos, árabes, de América Latina y el Caribe, de Asia y el Pacífico, y países menos adelantados; **Programa 13:** Bases mundiales de datos; **Programa 17:** Fomentar el respeto por la PI; **Programa 19:** Comunicaciones; **Programa 20:** Relaciones exteriores, alianzas y oficinas en el exterior; **Programa 21:** Gestión ejecutiva; **Programa 22:** Gestión de programas y recursos; **Programa 23:** Gestión y desarrollo de los recursos humanos; **Programa 24:** Servicios generales de apoyo; **Programa 25:** Tecnologías de la información y de las comunicaciones; **Programa 26:** Supervisión interna; **Programa 27:** Servicios de conferencias y lingüísticos; **Programa 28:** Aseguramiento de la información, seguridad y vigilancia; **Programa 32:** Sistema de Lisboa.

**Gráfico 5 – Recomendaciones por programa y por prioridad (103)**



80. El programa 23, Gestión y desarrollo de los recursos humanos, comprende el 42% de las 28 recomendaciones de alta prioridad.

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

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

82. La Sección de Evaluación prestó servicios de asesoramiento a la División para Asia y el Pacífico mediante una evaluación *ex-ante*. Esta labor de asesoramiento se centró en el marco de cooperación técnica y el sistema de autoevaluación de la División. El objetivo de esa evaluación *ex-ante* era evaluar si el marco técnico estaba bien diseñado y era evaluable y ofrecer recomendaciones para mejorarlo.

83. La Sección de Evaluación también asesoró a la Dirección sobre el diseño de la evaluación externa de WIPO Re:Search. En concreto, esta tarea de asesoramiento consistió en proporcionar una garantía de calidad técnica sobre el mandato de la evaluación externa que WIPO Re:Search tenía previsto llevar a cabo.

84. La Sección de Evaluación está inmersa en dos tareas de asesoramiento continuo que comenzaron en 2020 y finalizarán en 2021. En la primera ofrece asesoramiento sobre el proceso, la calidad y las aportaciones de un recurso técnico que abarca las actividades del sector del desarrollo en lo que respecta al análisis comparativo y la autoevaluación de las estrategias nacionales de PI. En la segunda tiene como objetivo racionalizar y revisar los elementos de autoevaluación de que dispone la División para América Latina y el Caribe, con el fin de mejorar su eficacia, toma de decisiones y presentación de resultados.



## **COOPERACIÓN CON ORGANISMOS DE SUPERVISIÓN EXTERNOS**

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

85. La DSI ha asistido regularmente a las reuniones de la CCIS, durante las cuales ha presentado informes sobre la aplicación del plan de supervisión interna, ha examinado los resultados de supervisión y otros aspectos relacionados con su labor y funcionamiento, y ha solicitado el asesoramiento de la CCIS. En el período abarcado por el presente informe se celebraron cuatro reuniones (de la 56.<sup>a</sup> a la 59.<sup>a</sup>) de la CCIS.

### **EL AUDITOR EXTERNO**

86. La DSI mantuvo buenas relaciones de trabajo con el auditor externo, con el que se reunió periódicamente para abordar cuestiones relacionadas con la auditoría, el control interno y la gestión de riesgos. El auditor externo y la DSI compartieron estrategias, planes anuales e informes específicos con miras a la eficiencia en el alcance de la supervisión, evitando al mismo tiempo las posibles duplicaciones de tareas y la fatiga de supervisión. La DSI se mantuvo en contacto estrecho con el auditor externo durante la planificación y la posterior ejecución de las auditorías de 2020, además de facilitar datos al auditor externo según fuera necesario.

### **COOPERACIÓN CON LA OFICINA DE MEDIACIÓN Y LA OFICINA DE ÉTICA PROFESIONAL**

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

## **OTRAS FUNCIONES DE SUPERVISIÓN**

### **PROYECTO DE ANÁLISIS DE DATOS**

88. El proyecto de análisis de datos de la DSI para mejorar las actividades de auditoría continua comenzó en diciembre de 2020 y se encuentra en curso. Los objetivos del proyecto son: actualizar y mejorar las capacidades de análisis de datos y auditoría continua de la DSI, incluida la elaboración de secuencias de comandos para ejecutar pruebas de análisis de datos; elaborar directrices para las secuencias de comandos; proporcionar formación al personal de la DSI sobre el uso del análisis de datos; y prestar apoyo para posibilitar la visualización de los resultados del análisis. Se prevé que el proyecto concluya durante el tercer trimestre de 2021.

### **ACTIVIDADES DE DIVULGACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN**

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

### **VÍNCULOS CON OTROS SERVICIOS DE SUPERVISIÓN**

90. En la Carta de Supervisión Interna se establecen disposiciones específicas<sup>14</sup> sobre el establecimiento de enlaces y vínculos de cooperación con los servicios de supervisión interna de otros organismos del sistema de las Naciones Unidas y de instituciones financieras multilaterales. La DSI reconoce el valor y la importancia de entablar relaciones con sus homólogos. Durante el ejercicio en examen, la DSI siguió colaborando de forma activa y

---

<sup>14</sup> Véase la Carta de Supervisión Interna, párrafo 28.g)

fecunda y estableciendo vínculos con otras organizaciones y entidades del sistema de las Naciones Unidas. En concreto, la DSI participó activamente en los siguientes actos:

- a) una reunión virtual de UN-RIAS sobre la respuesta de las Naciones Unidas a la COVID-19 y el intercambio de experiencias, organizada por la Oficina de Servicios de Supervisión Interna (OSSI) de las Naciones Unidas el 14 de mayo de 2020;
- b) una mesa redonda virtual de UN-RIAS sobre el impacto de la COVID-19, organizada por la Oficina de Servicios de Supervisión Interna del Organismo Internacional de Energía Atómica el 23 de junio de 2020;
- c) una sesión virtual de UNRIAS sobre el éxito y el fracaso de la experimentación con la tecnología en la auditoría, organizada por el Banco Asiático de Desarrollo, el 28 de agosto de 2020;
- d) una sesión virtual de UN-RIAS sobre la evaluación dinámica de riesgos, organizada por el Banco Mundial el 3 de noviembre de 2020;
- e) un debate virtual de UN-RIAS sobre el informe de la Junta de Auditores de las Naciones Unidas y las actualizaciones de la reforma de las Naciones Unidas, organizado por la OSSI, el 12 de noviembre de 2020;
- f) la Asamblea Anual de 2020 de UNEG y el Seminario de Prácticas de Intercambio, celebrados virtualmente los días 22 y 23 de junio de 2020;
- g) en la red del UNEG, desempeño de las funciones de vicepresidencia, y presidencia de un grupo que lleva a cabo la evaluación profesional entre pares de la Organización Internacional para las Migraciones; y
- h) curso en línea para los investigadores del sistema de las Naciones Unidas sobre “aspectos cognitivos de las entrevistas”, organizado por la DSI y la OSSI.

## **PROGRAMA DE ASEGURAMIENTO Y MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE LA DSI**

91. El Programa de Aseguramiento y Mejoramiento de la Calidad de la DSI está concebido para proporcionar una garantía razonable a las diversas partes interesadas<sup>15</sup> de que las actividades de supervisión se realizan de conformidad con la Carta de Supervisión Interna y las respectivas normas y prácticas profesionales de cada función, se llevan a cabo de manera eficaz y son percibidas por las partes interesadas como un valor añadido y una mejora continua. Las esferas que se indican a continuación están comprendidas en el Programa de Aseguramiento y Mejoramiento de la Calidad:

### **INDEPENDENCIA OPERATIVA DE LA DSI**

92. La Carta de Supervisión Interna exige<sup>16</sup> que el director de la DSI confirme la independencia orgánica con que se lleva a cabo la función de supervisión interna y proporcione información acerca del alcance de las actividades de supervisión interna y de la adecuación de los recursos a los fines previstos.

93. Durante el ejercicio en examen no se presentó ninguna situación o actividad que pudiera considerarse como una amenaza para la independencia operativa de la DSI. No hubo ninguna interferencia real o percibida en el trabajo de la DSI. La DSI decidió sobre el alcance de sus propias actividades de supervisión, teniendo en cuenta la evaluación de riesgos y las

---

<sup>15</sup> Las principales partes interesadas son el director general, los directivos de la OMPI, la CCIS, los Estados miembros, el auditor externo y el público en general.

<sup>16</sup> Véase el párrafo 48.i) de la Carta de Supervisión Interna.

observaciones y sugerencias de la dirección de la OMPI, la CCIS y los Estados miembros, según correspondiera.

## CONTROL CONTINUO E INDICADORES CLAVE DE RENDIMIENTO

94. El control continuo del rendimiento de la actividad de supervisión se refiere a la vigilancia, la revisión y la medición diarias de la actividad de auditoría interna que se incorpora a las políticas, los manuales y los procedimientos rutinarios de la DSI. Además, se utiliza un sistema de gestión de auditorías (TeamMate™) para llevar a la práctica los manuales y procedimientos, incluida la presentación de documentos justificativos, la materialización de las revisiones y aprobaciones, y el seguimiento de las recomendaciones y la elaboración de informes al respecto.

95. Asimismo, la DSI ha establecido varios indicadores de rendimiento para medir la eficacia, la eficiencia y la pertinencia de las actividades de supervisión. A continuación figuran los resultados de estos parámetros para 2020:

**Cuadro 3: Indicadores de rendimiento de la DSI**

Indicador de rendimiento	Resultado en porcentaje
Porcentaje de auditorías previstas terminadas e informes presentados en un plazo de cuatro meses desde la fecha de la primera reunión	75%
Porcentaje de evaluaciones previstas terminadas e informes presentados en un plazo de seis meses	75%
Porcentaje de investigaciones completas concluidas en un plazo de seis meses	100%
Porcentaje de personal directivo que considera que las recomendaciones de la DSI son SMART	82%
Porcentaje de partes interesadas externas que consideran que la labor de supervisión es pertinente	81%
Número de recomendaciones de supervisión aceptadas	100%

## RECURSOS DE SUPERVISIÓN

### PRESUPUESTO Y PERSONAL

96. Para el desempeño de su mandato, se ha dotado a la DSI de un presupuesto bienal de 5.283 millones de francos suizos, lo que representa un 0,69%<sup>17</sup> del presupuesto de la OMPI para el bienio 2020/2021. En términos generales, la actual dotación de recursos humanos y financieros ha permitido a la DSI cubrir eficazmente las esferas de alta prioridad definidas en sus planes de trabajo. El intercambio de planes de supervisión y la coordinación continua de las actividades de supervisión con el auditor externo, así como la utilización eficaz de las

<sup>17</sup> Este porcentaje se basa en el presupuesto después de las transferencias asignado a la DSI.

herramientas de tecnología de la información, también contribuyeron a lograr una mayor eficiencia y eficacia en la cobertura de las esferas de riesgo.

**Cuadro 4: Presupuesto y gastos de la DSI en el bienio 2020/2021<sup>18</sup>**

	Presupuesto aprobado para 2020/21	Presupuesto final para 2020/21 tras las transferencias	Gastos en 2020	Índice de utilización (%)
Recursos de personal	4.356.000	4.471.500	2.219.717	50%
Recursos no relativos a personal	835.421	811.533	136.330	17%
<b>Total</b>	<b>5.191.421</b>	<b>5.283.033</b>	<b>2.356.047</b>	<b>45%</b>

## FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL DEL PERSONAL

97. El perfeccionamiento profesional continuo de su personal es esencial para la capacidad de la DSI de cumplir y apoyar eficazmente a la Organización. De acuerdo con la política de formación de la OMPI, el personal de la DSI asistió a distintas actividades de formación para adquirir nuevos conocimientos, aptitudes técnicas y otras competencias, con miras a aumentar la eficiencia y eficacia operativas de la DSI en la ejecución de las tareas de supervisión que tiene asignadas.

98. En promedio, cada funcionario de la DSI participó en 10 jornadas de formación. Dichas jornadas de formación trataron temas como la prevención y detección de fraudes, técnicas de investigación, análisis de datos, innovación digital, seguridad de la información y ciberseguridad, ética, objetivos de control para las tecnologías de la información y tecnologías conexas, anticorrupción y observancia, ciencias del comportamiento (acicates), adopción de decisiones y negociación.

## ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN

99. La DSI siguió solicitando comentarios a los colegas de las dependencias de la OMPI auditadas/evaluadas mediante encuestas de satisfacción de los clientes después de cada tarea, con el fin de recabar y analizar comentarios de colegas sobre la labor de supervisión. A finales de 2020, del análisis consolidado de los resultados de las encuestas se desprende un índice de satisfacción del 85%.

100. Los resultados de las encuestas realizadas un año después de las tareas, que se utilizan para evaluar la incidencia de la labor de supervisión, arrojaron un índice medio de satisfacción del 78%. La DSI procurará seguir mejorando la incidencia de su labor de supervisión sobre la base de los comentarios recibidos de los colegas.

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

## EVALUACIÓN PERIÓDICA INTERNA Y EXTERNA

102. Cada función de la DSI lleva a cabo autoevaluaciones bienales y/o evaluaciones externas quinquenales para determinar si las funciones de la DSI están llevando a cabo sus obligaciones de manera eficaz y eficiente, y de conformidad con las normas pertinentes, las prácticas profesionales y el código de ética correspondiente. Los elementos del programa de calidad de

<sup>18</sup> Las cifras se expresan en miles de francos suizos.

la DSI pueden encontrarse en los manuales, las directrices y los procedimientos operativos pertinentes.

103. La función de auditoría interna realizó una autoevaluación en enero de 2020 y presentó información al respecto a la CCIS. Posteriormente, tanto la función de auditoría interna como la de investigación se sometieron a evaluaciones externas de calidad a finales de 2020, y ambas obtuvieron una puntuación que era *conforme en general* a los requisitos de sus respectivas normas y prácticas profesionales, así como a su código de ética correspondiente. Las evaluaciones externas formularon recomendaciones para seguir mejorando la gobernanza, los procedimientos y las prácticas de la auditoría interna y las investigaciones, las cuales se aplicarán por fases desde 2021 hasta finales de 2025.

104. La función de evaluación se sometió a una evaluación en 2019 de la que se informó en el informe anual que abarcaba las actividades de supervisión entre el 1 de julio de 2019 y el 31 de diciembre de 2019.

[Sigue el Anexo]

**ANEXO - Lista de informes de la DSI  
1 de enero de 2020 a 31 de diciembre de 2020**

Auditoría e integridad de las prestaciones y los derechos del personal	IA 2019-04
Auditoría del mapa de aseguramiento de la OMPI	IA 2020-01
Examen y actualización del ciclo de desarrollo de la planificación anual de la DSI	IA 2020-03
Informe de validación del informe sobre el rendimiento de la OMPI en 2018/19	Valid 2020-01
Evaluación de la Oficina Regional en la sede para África	EVAL 2019-01
Evaluación del programa 17: Fomentar el respeto por la PI	EVAL 2019-03
Evaluación del programa 32: Sistema de Lisboa	EVAL 2019-05
Asesoría de evaluación: Evaluación <i>ex-ante</i> del marco de cooperación técnica de la Oficina Regional en la sede para Asia y el Pacífico	EVAL 2020-04
Informe sobre las consecuencias para la dirección relativo a la información transmitida al Mercado Global de las Naciones Unidas (UNGM)	MIR 20-07
Informe sobre las consecuencias para la dirección relativo a la mejora de las gestiones de la Organización para prevenir el fraude en las facturas por parte de las entidades externas contra los clientes de la OMPI	MIR 19-11

[Fin del Anexo y del documento]