

Comité del Programa y Presupuesto

Vigésima segunda sesión Ginebra, 1 a 5 de septiembre de 2014

PROPUESTAS DE REVISIÓN DE LA CARTA DE SUPERVISIÓN INTERNA DE LA OMPI

preparadas por la Secretaría

1. En sus 31^a, 32^a y 33^a sesiones (noviembre de 2013, y marzo y mayo de 2014 respectivamente), la Comisión Consultiva Independiente de Supervisión (CCIS) de la OMPI examinó la Carta de Supervisión Interna de la OMPI en consulta con el Director de la División de Auditoría y Supervisión Internas (DASI).
2. La CCIS finalizó el examen en su trigésima tercera sesión y, tras la revisión por parte del personal directivo, recomendó que las modificaciones propuestas se remitan a los Estados miembros para su aprobación en la presente sesión del Comité del Programa y Presupuesto.
3. Como se recoge en el informe de la trigésima tercera sesión de la CCIS (documento WO/IAOC/33/2), las principales modificaciones propuestas son las siguientes:
 - cambiar el nombre de “División de Auditoría y Supervisión Internas (DASI)” por el de “División de Supervisión Interna (DSI)” (puesto que la auditoría constituye un elemento de la supervisión interna y no hay motivos para destacar la función de auditoría entre las funciones de supervisión);
 - precisar el carácter obligatorio de las normas aplicables a la auditoría interna, la evaluación y la investigación;
 - intensificar la participación de la CCIS en la elaboración del plan de trabajo de la DASI (“examen y asesoramiento”);
 - añadir una nueva sección sobre “Conflictos de interés” en la que se tengan en cuenta diversas situaciones de posibles conflictos de interés, en particular, en lo que respecta a las investigaciones;

- ofrecer la posibilidad de presentar reclamaciones ante eventuales faltas de conducta a “cualquier otra parte interna o externa”;
 - facilitar el acceso público a los informes de auditoría y evaluación de la DASI con la salvedad de que, de manera excepcional, pueda ocultarse parte del contenido de los informes o denegarse el acceso a los mismos;
 - destacar la necesidad de interacción entre la DASI y otros garantes del control interno así como la Oficina de Ética Profesional y el Mediador;
 - aclarar la disposición relativa a la destitución del Director de la DASI (“por motivos específicos”); y
 - ampliar a seis años, con respecto a los futuros titulares del cargo, el mandato no renovable del Director de la DASI (el mismo plazo previsto para el Auditor Externo).
4. Tal como propuso la CCIS, se adjunta a este documento una Carta de Supervisión Interna de la OMPI revisada como Anexo I. Para facilitar su examen, en el Anexo II figura un cuadro donde aparecen las modificaciones propuestas con el formato de control de cambios y notas explicativas de los cambios.
5. Se propone el siguiente párrafo de decisión.

6. El Comité del Programa y Presupuesto recomendó a la Asamblea General de la OMPI que apruebe las modificaciones propuestas de la Carta de Supervisión Interna de la OMPI incluida en el Anexo I del documento WO/PBC/22/22.

[Sigue el Anexo I]

PROPUESTA DE REVISIÓN DE LA CARTA DE SUPERVISIÓN INTERNA DE LA OMPI

preparada por la Comisión Consultiva Independiente de Supervisión de la OMPI

22 de mayo de 2014

A. INTRODUCCIÓN

1. En la presente Carta se sientan las bases del marco de acción de la División de Supervisión Interna (DSI) de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI) y se establecen las finalidades de su actividad, a saber: examinar y analizar de manera independiente los sistemas y procesos funcionales y de control de la OMPI a fin de determinar las prácticas óptimas y formular recomendaciones encaminadas a la mejora de los mismos. Así, la DSI brinda garantías y asistencia al personal directivo en el ejercicio de sus funciones y el cumplimiento de la misión, los fines y los objetivos de la OMPI. El objetivo de la presente Carta es asimismo colaborar en la consolidación de la rendición de cuentas, el uso óptimo de los recursos, la administración, el control interno y el buen gobierno de la OMPI.

2. La función de supervisión interna de la OMPI comprende la auditoría interna, la evaluación y la investigación.

B. DEFINICIONES Y NORMAS DE SUPERVISIÓN INTERNA

3. Conforme a la definición adoptada por el Instituto de Auditores Internos, la auditoría interna es una actividad independiente y objetiva de verificación y consulta concebida para agregar valor y mejorar las actividades de una organización. La supervisión interna contribuye a la consecución de los objetivos de una organización aportando un enfoque sistemático y disciplinado para evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de gestión de riesgos, control y gobierno.

4. La función de auditoría interna de la OMPI se acometerá de conformidad con las Normas Internacionales para el Ejercicio Profesional de la Auditoría Interna y el Código de Ética Profesional, establecidos por el Instituto de Auditores Internos y adoptados por los Representantes de Servicios de Auditoría Interna (RIAS) de las Organizaciones de las Naciones Unidas, Instituciones Financieras Multilaterales y Organizaciones Intergubernamentales Asociadas.

5. La evaluación es una estimación sistemática, objetiva e imparcial de un proyecto, programa o política, en curso o finalizados, así como de su concepción, aplicación y resultados. Su finalidad es determinar la pertinencia y el cumplimiento de los objetivos así como la eficiencia, eficacia, repercusiones y sostenibilidad de los mismos. La evaluación debería impulsar el aprendizaje y la rendición de cuentas y proporcionar información fiable y bien fundamentada que permita incorporar en los procesos de adopción de decisiones de la OMPI las conclusiones y las recomendaciones obtenidas.

6. Las evaluaciones en la OMPI deberán llevarse a cabo de conformidad con las normas establecidas y adoptadas por el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (UNEG).

7. Una investigación es un estudio oficial de constatación de los hechos que se emprende a fin de examinar las denuncias de falta de conducta u otras irregularidades y determinar si han tenido lugar, en cuyo caso se procede a la identificación de la persona o personas responsables.

8. Las investigaciones en la OMPI deberán llevarse a cabo conforme a los Principios y Directrices Uniformes para las Investigaciones, adoptadas en la Conferencia de Investigadores Internacionales, así como a los reglamentos y la reglamentación de la OMPI.

C. MANDATO

9. La función de supervisión interna proporciona al personal directivo de la OMPI un repertorio objetivo e independiente de verificaciones, análisis, evaluaciones, recomendaciones, experiencias así como asesoramiento e información mediante la ejecución de auditorías internas, evaluaciones e investigaciones. Sus objetivos son:

- a) determinar los medios para mejorar la pertinencia, la eficacia, la eficiencia y el rendimiento de los procedimientos internos y del uso de los recursos;
- b) evaluar si se está llevando a cabo un control de la costoeficacia; y
- c) velar por el cumplimiento del Reglamento Financiero y la Reglamentación Financiera de la OMPI, el Estatuto y Reglamento del Personal y las decisiones pertinentes de la Asamblea General así como de las normas contables que sean aplicables, el Código de Conducta de la Administración Pública Internacional y las prácticas óptimas.

D. ATRIBUCIONES Y RESPONSABILIDAD

10. El Director de la DSI depende administrativamente del Director General pero no forma parte del personal directivo. Es además independiente con respecto al personal directivo en la ejecución de sus funciones y actividades. En el ejercicio de sus funciones, recibe asesoramiento de la CCIS. Tiene la facultad de adoptar y aplicar toda medida que considere necesaria con arreglo a su mandato y de informar al respecto.

11. En aras de la imparcialidad y la fiabilidad de la labor de auditoría, el Director de la DSI y el personal de supervisión desempeñan sus funciones de forma independiente con respecto a todos los programas, operaciones y actividades de la OMPI.

12. El Director de la DSI y el personal de supervisión llevan a cabo sus actividades de supervisión de forma profesional, imparcial y objetiva y con arreglo a las prácticas óptimas así como a las normas generalmente aceptadas y aplicadas por las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, como se precisa en la sección B.

13. En el marco de sus funciones, el Director de la DSI tendrá acceso libre, ilimitado, directo e inmediato a todos los documentos y archivos de la OMPI, a todos los funcionarios y personal contratado por la OMPI y a todos los locales de la OMPI. Podrá además dirigirse a los Presidentes de la Asamblea General, del Comité de Coordinación, del Comité del Programa y Presupuesto y de la CCIS.

14. El Director de la DSI facilitará a los miembros del personal, o a cualquier otra parte interna o externa a la Organización, la presentación de reclamaciones ante eventuales faltas de conducta u otro tipo de faltas o irregularidades, inclusión hecha, aunque no exclusivamente, de: fraude y corrupción, despilfarro, abuso de las prerrogativas e inmunidades, abuso de la autoridad y violación de los reglamentos y la reglamentación de la OMPI. No obstante lo anterior, el mandato del Director de la DSI no abarca normalmente aquellos ámbitos para los que se ha previsto un examen aparte, incluidos los conflictos y las quejas en el lugar de trabajo, las quejas del personal presentadas como consecuencia de decisiones administrativas que afectan a las cláusulas del contrato del empleado y cuestiones y desacuerdos en materia de

actuación profesional. Incumbirá al Director de la DSI determinar si tales cuestiones entrañan la comisión de una falta y si deben ser objeto de examen de la DSI o si deben remitirse a otros órganos internos.

15. El Director General velará por garantizar el derecho de todo el personal a comunicarse de forma confidencial con el Director de la DSI y a que se le facilite información sin temor a represalias. Ello no irá en perjuicio de las medidas que puedan adoptarse en virtud del Estatuto y Reglamento del Personal en relación con reivindicaciones que sean, intencionalmente y a sabiendas, falsas o engañosas, o que se presenten con una temeraria despreocupación por la veracidad de la información.

16. El Director de la DSI velará por preservar el carácter confidencial de toda información recabada o recibida en el curso de una auditoría interna, evaluación o investigación y la protegerá contra la divulgación no autorizada, y utilizará dicha información únicamente en la medida en que lo juzgue necesario para la ejecución de sus funciones.

17. El Director de la DSI mantendrá contactos frecuentes con los demás proveedores internos de servicios de verificación para velar por la coordinación apropiada de las actividades (Auditor Externo, Oficial de Riesgos, Oficial de Verificación). También mantendrá contacto periódicamente con el Oficial Jefe de Ética Profesional y con el Mediador.

E. CONFLICTOS DE INTERÉS

18. En la ejecución de sus funciones de supervisión, el Director de la DSI y el personal de supervisión evitarán todo conflicto de interés, ya sea aparente o real. El Director de la DSI informará de todo menoscabo significativo con independencia y objetividad, incluidos los conflictos de interés, para que sean debidamente considerados por la CCIS.

19. No obstante lo anterior, cuando las denuncias de falta de conducta afecten al personal de la DSI, el Director de la División informará y solicitará asesoramiento a la CCIS sobre el modo de proceder.

20. Las denuncias de falta de conducta contra el Director de la DSI deberán dirigirse al Director General, quien informará a los Presidentes del Comité de Coordinación y de la CCIS y podrá, en consulta con ellos, decidir sobre la posibilidad de remitir la cuestión a una autoridad de investigación externa a la Organización.

21. Las denuncias de falta de conducta contra el Director General deberán ser remitidas por el Director de la DSI al Presidente de la Asamblea General, con copia a los Presidentes del Comité de Coordinación y de la CCIS. El Director de la DSI pedirá asesoramiento a la CCIS sobre el modo de proceder. Los informes finales de investigación sobre el Director General, independientemente de la persona encargada de tales investigaciones, se presentarán al Presidente de la Asamblea General a los efectos de toda medida que se considere apropiada, con copia a los Presidentes del Comité de Coordinación y de la CCIS, al Director de la DSI y al Auditor Externo.

F. TAREAS Y MODALIDADES DE TRABAJO

22. La función de supervisión interna contribuye a la gestión eficaz de la Organización y al deber de rendición de cuentas que incumbe al Director General para con los Estados miembros.

23. En el marco de su mandato, el Director de la DSI llevará a cabo auditorías, evaluaciones e investigaciones.

24. A los fines de ejercer eficazmente las funciones de supervisión interna de la OMPI, el Director de la DSI:

- a) establecerá planes de trabajo de supervisión interna de largo y de corto plazo en coordinación con el Auditor Externo. El plan de trabajo anual se basará, cuando proceda, en una evaluación de los riesgos que se efectuará al menos una vez por año, con arreglo a la cual se establecerán las prioridades de su labor. En la preparación del plan de trabajo anual, el Director de la DSI tomará en consideración toda sugerencia que reciba del personal directivo, de la CCIS o de los Estados miembros. Antes de finalizar el plan de supervisión interna, el Director de la DSI presentará el borrador del plan de trabajo a la CCIS para que lo examine y le asesore al respecto;
- b) en consulta con los Estados miembros, establecerá políticas con respecto a todas las funciones de supervisión, esto es: auditoría interna, evaluación e investigación. En dichas políticas se fijarán reglas y procedimientos en lo tocante al acceso a los informes, sin dejar de garantizar al mismo tiempo el derecho al debido procedimiento y la confidencialidad;
- c) preparará y presentará, previo examen por la CCIS, un manual de auditoría interna, un manual de evaluación y un manual sobre los procedimientos de investigación. En ellos se describirá el mandato correspondiente a cada una de las funciones de supervisión y un resumen de los procedimientos vigentes. Tales manuales deberán revisarse cada tres años o antes;
- d) establecerá y se encargará del mantenimiento de sistemas de seguimiento que permitan verificar si, a raíz de las recomendaciones formuladas, se han tomado medidas con arreglo a un plazo razonable. Además, el Director de la DSI informará periódicamente por escrito a los Estados miembros, a la CCIS y al Director General sobre situaciones en las que no se hayan tomado medidas oportunas de rectificación;
- e) establecerá enlaces y vínculos de coordinación con el Auditor Externo y seguirá de cerca la aplicación de sus recomendaciones;
- f) pondrá en marcha y mantendrá un programa de control y mejora de la calidad en relación con todos los aspectos de la auditoría interna, la evaluación y la investigación, incluyendo controles periódicos tanto internos como externos y un sistema de autoevaluación de conformidad con las normas aplicables;
- g) establecerá enlaces y vínculos de cooperación con los servicios de supervisión interna o servicios similares de otros organismos del sistema de las Naciones Unidas y de instituciones financieras multilaterales, y representará a la OMPI en reuniones interinstitucionales pertinentes.

25. En particular, el Director de la DSI prestará asistencia a la OMPI mediante la evaluación de:

- a) la fiabilidad, la efectividad y la integridad de los mecanismos de control interno de la OMPI;
- b) las estructuras, los sistemas y los procesos de la Organización para velar por que los resultados estén en concordancia con los objetivos establecidos;

- c) la efectividad de la OMPI a la hora de satisfacer sus objetivos y lograr resultados y, según proceda, recomendará maneras más adecuadas de lograr esos resultados, teniendo en cuenta las prácticas óptimas y la experiencia adquirida;
- d) los sistemas encaminados a velar por que el personal de la OMPI se atenga a los reglamentos, la reglamentación y las políticas internas de la OMPI;
- e) la utilización eficaz, eficiente y económica de los recursos humanos, financieros y materiales de la OMPI y los esfuerzos invertidos en preservarlos;
- f) las situaciones de riesgo para la OMPI y la asistencia en la mejora de la gestión de riesgos.

26. El Director de la DSI asistirá además a la OMPI mediante la ejecución de investigaciones sobre las presuntas faltas de conducta y otras irregularidades.

G. PRESENTACIÓN DE INFORMES

27. Al término de cada actividad de auditoría, evaluación o investigación, el Director de la DSI presentará un informe en el que se expondrán los objetivos, el alcance, los métodos, las constataciones, las conclusiones, las medidas correctivas y las recomendaciones en relación con dicha actividad y en el que se incluirán, si procede, recomendaciones de mejora y experiencia adquirida en la ejecución de la actividad. Además, velará por que los informes relativos a las auditorías internas, las evaluaciones y las investigaciones sean exhaustivos, oportunos, imparciales, objetivos y precisos.

28. Los proyectos de informes de auditoría interna y de evaluación serán remitidos al director de programa y otros directivos pertinentes directamente responsables del programa o de la actividad objeto de auditoría interna o evaluación, quien tendrá derecho de réplica con arreglo a un plazo especificado en el informe.

29. En los informes finales de auditoría interna y evaluación se dejará constancia de los comentarios que hayan formulado los directores de programa y, si procede, en lo que respecta a los planes de acción y calendarios conexos. En caso de desacuerdo entre el Director de la DSI y el director de programa respecto de los resultados de un proyecto de informe de auditoría y evaluación, en el informe final se recogerá la opinión del Director de la DSI y de los directores de programa pertinentes.

30. El Director de la DSI presentará los informes finales de auditoría interna y evaluación al Director General, con copias a la CCIS y al Auditor Externo. Previa petición, al Auditor Externo se le presentarán documentos justificativos de los informes de auditoría interna y evaluación.

31. El Director de la DSI publicará los informes de auditoría interna y evaluación en el sitio web de la OMPI en un plazo de 30 días tras su presentación. En casos excepcionales, si fuera necesario para velar por la seguridad y la privacidad, el Director de la DSI podrá, a su discreción, ocultar parte del contenido de los informes o denegar el acceso a los mismos.

32. El Director de la DSI presentará los informes finales de investigación al Director General. En lo que respecta a los informes finales de investigación relativos al personal de la categoría de Director General Adjunto y Subdirector General, el Director de la DSI enviará una copia al Presidente de la Asamblea General, al de la CCIS y al Auditor Externo.

33. Todos los informes finales de investigación, inclusión hecha de las constataciones, las conclusiones, las recomendaciones y las pruebas que se presenten adjuntas al informe son confidenciales, salvo si su divulgación fuera necesaria a los efectos de medidas disciplinarias o

de remisión a las autoridades encargadas de la observancia de la ley. No obstante lo anterior, el Auditor Externo y la CCIS tendrán acceso a los informes finales de investigación.

34. Todos los demás materiales de investigación, incluidos proyectos de informes, informes preliminares y material que no haya sido adjuntado al informe final de investigación son estrictamente confidenciales y su divulgación solo podrá efectuarse con la autorización del Director de la DSI. No obstante lo anterior, el Auditor Externo y la CCIS tendrán acceso a todos los materiales de investigación de conformidad con sus respectivos mandatos.

35. En lo que respecta a cuestiones de supervisión habituales acerca de las cuales no sea necesario presentar informes oficiales, el Director de la DSI podrá enviar comunicaciones a todo miembro del personal directivo de la OMPI.

36. Incumbirá al Director General velar por que se atienda con prontitud a todas las recomendaciones formuladas por el Director de la DSI, indicando las medidas que deba adoptar el personal directivo en relación con determinados resultados y recomendaciones del informe.

37. El Director de la DSI presentará un informe anual al Director General, con copia a la CCIS, sobre la aplicación de las recomendaciones formuladas por el Auditor Externo.

38. El Director de la DSI presentará, una vez por año, una reseña a la Asamblea General de la OMPI por conducto del Comité del Programa y Presupuesto (informe anual). Se facilitará al Director General y a la CCIS un borrador del informe anual para que formulen comentarios, en su caso. En el informe anual se examinarán de manera general las actividades de supervisión 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. Si lo considera adecuado, el Director General podrá presentar comentarios sobre el informe anual definitivo en un informe aparte.

39. En el informe anual se incluirá, entre otros asuntos, lo siguiente:

- a) la descripción de los problemas y deficiencias significativos con respecto a las actividades de la OMPI en general, o a un programa o tarea en particular, que hayan sido divulgados durante el ejercicio en examen;
- b) la descripción de todas las recomendaciones de supervisión interna de alta prioridad formuladas por el Director de la DSI durante el ejercicio en examen;
- c) la descripción de todas las recomendaciones que no hayan sido aprobadas por el Director General, junto con sus motivos para ello;
- d) la enumeración de las recomendaciones de alta prioridad formuladas en informes anteriores cuyas medidas correctivas aún no hayan concluido;
- e) información relativa a toda decisión de gestión significativa que, a juicio del Director de la DSI, constituya un riesgo serio para la Organización;
- f) una reseña de los casos en los que al Director de la DSI se le haya denegado el acceso a los registros, los miembros del personal o los locales de la OMPI;
- g) un resumen del informe presentado por el Director de la DSI al Director General sobre la situación de la aplicación de las recomendaciones de auditoría externa;

- h) además, el Director de la DSI confirmará en el informe anual la independencia con que se lleva a cabo la función de supervisión interna y formulará comentarios acerca del alcance de sus actividades y de la adecuación de los recursos a los fines previstos.

H. RECURSOS

40. Al presentar las propuestas de presupuesto por programas a los Estados miembros, el Director General tendrá en cuenta la necesidad de velar por la independencia operativa de la función de supervisión interna y facilitará los recursos necesarios para que el Director de la DSI pueda llevar a cabo los objetivos de su mandato. En tales propuestas se indicará claramente la consignación de recursos financieros y humanos, con inclusión de servicios de subcontratación interna y externa, ya sea ésta última total o parcial, y en ellas se tendrán además en cuenta las recomendaciones de la CCIS.

41. El Director de la DSI velará por que la División esté constituida por miembros del personal nombrados de conformidad con el Estatuto y Reglamento del Personal, quienes poseerán colectivamente los conocimientos, las aptitudes y otras competencias necesarias para ejecutar las funciones de supervisión. Además, fomentará el constante perfeccionamiento profesional a fin de satisfacer los requisitos de la Carta.

I. NOMBRAMIENTO, ACTUACIÓN PROFESIONAL Y DESTITUCIÓN DEL DIRECTOR DE LA DSI

42. La persona que ocupe el puesto de Director de la DSI deberá poseer sólidas cualificaciones y competencias en supervisión. La contratación del Director de la DSI deberá basarse en un proceso abierto y transparente de selección internacional que establecerá el Director General, en consulta con la CCIS.

43. El Director de la DSI será nombrado por el Director General, previa consulta con la CCIS y la aprobación del Comité de Coordinación. Ejercerá sus funciones durante un período de seis años, no renovable. Una vez terminado ese mandato, no tendrá derecho a ocupar posteriormente ningún puesto de trabajo en la OMPI.

44. El Director de la DSI solo podrá ser destituido por motivos específicos, previa consulta con la CCIS y la aprobación del Comité de Coordinación.

45. La evaluación de la actuación profesional del Director de la DSI correrá a cargo del Director General, tras haber recibido recomendaciones de la CCIS y previa consulta con dicho órgano.

J. CLÁUSULA DE REVISIÓN

46. La Carta será revisada por el Director de la DSI y la CCIS, cada tres años o antes, si fuera necesario. Toda propuesta de modificación de la Carta se someterá al examen de la CCIS y del Director General y se presentará al Comité del Programa y Presupuesto para su aprobación.

[Sigue el Anexo II]

PROPUESTAS DE REVISIÓN DE LA CARTA DE SUPERVISIÓN INTERNA DE LA OMPI
Cuadro comparativo preparado por la Comisión Consultiva Independiente de Supervisión (CCIS) de la OMPI

	Carta de Supervisión Interna vigente (2012)	Revisión propuesta	Propuesta de Carta de Supervisión Interna revisada	Comentarios/motivos de los cambios
1	A. INTRODUCCIÓN	A. INTRODUCCIÓN	A. INTRODUCCIÓN	
2	<p>1. En la presente Carta se sientan las bases de la auditoría interna y otras funciones de supervisión¹ de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (en adelante denominada “la OMPI” y se establecen las finalidades de dicha actividad, a saber: examinar y analizar de manera independiente los sistemas y procesos funcionales y de control de la OMPI y formular recomendaciones encaminadas a la mejora de los mismos, brindando así garantías y asistencia al equipo directivo y al personal en general en el ejercicio de sus funciones y el cumplimiento de la misión, la visión, los objetivos, los logros y los fines de la OMPI. El objetivo de la presente Carta es, además, colaborar en la consolidación de la rendición de cuentas, el uso óptimo de los recursos, la administración, el control interno y el buen gobierno de la OMPI.</p>	<p>1. En la presente Carta se sientan las bases del marco de acción de la auditoría interna y otras funciones División de supervisión Supervisión Interna (DSI) de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (en adelante denominada “la OMPI”) y se establecen las finalidades de dicha su actividad, a saber: examinar y analizar de manera independiente los sistemas y procesos funcionales y de control de la OMPI a fin de determinar las prácticas óptimas y formular recomendaciones encaminadas a la mejora de los mismos, brindando así. Así, la DSI brinda garantías y asistencia al equipo personal directivo y al personal en general en el ejercicio de sus funciones y el cumplimiento de la misión, la visión, los fin es y los objetivos, los logros y los fines de la OMPI. El objetivo de la presente Carta es, además, asimismo colaborar en la consolidación de la rendición de cuentas, el uso óptimo de los recursos, la administración, el control interno y el buen gobierno de la OMPI.</p>	<p>1. En la presente Carta se sientan las bases del marco de acción de la División de Supervisión Interna (DSI) de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI) y se establecen las finalidades de su actividad, a saber: examinar y analizar de manera independiente los sistemas y procesos funcionales y de control de la OMPI a fin de determinar las prácticas óptimas y formular recomendaciones encaminadas a la mejora de los mismos. Así, la DSI brinda garantías y asistencia al personal directivo en el ejercicio de sus funciones y el cumplimiento de la misión, los fines y los objetivos de la OMPI. El objetivo de la presente Carta es asimismo colaborar en la consolidación de la rendición de cuentas, el uso óptimo de los recursos, la administración, el control interno y el buen gobierno de la OMPI.</p>	<p><i>No hay motivos para destacar la función de auditoría interna como si no formara parte de las funciones de supervisión.</i></p> <p><i>Se propone añadir “prácticas óptimas” para dejar claro que la función de la supervisión interna no es solo identificar qué falla (y, por tanto, realizar recomendaciones “negativas” para mejorar), sino también identificar qué funciona correctamente (y, por consiguiente, hacer recomendaciones “positivas” sobre las prácticas óptimas que puedan haberse identificado).</i></p> <p><i>Se propone eliminar “personal en general” y cambiar “equipo directivo” por “personal directivo”. Además, esta expresión es coherente con la que figura más abajo en la versión revisada del mandato.</i></p> <p><i>Misión, fines y objetivos están en el orden correcto y lo abarcan todo. No es necesario incluir la palabra “logros”, y no queda claro cómo la DASI puede ayudar al personal directivo a conseguir su visión. Primero se tiene una visión y, luego, se definen una misión y una estrategia para conseguir dicha visión.</i></p>

	<i>Carta de Supervisión Interna vigente (2012)</i>	<i>Revisiones propuestas</i>	<i>Propuesta de Carta de Supervisión Interna revisada</i>	<i>Comentarios/motivos de los cambios</i>
3	<p>¹ Las funciones de control, inspección, evaluación e investigación internos. La evaluación es asimismo objeto de un marco de política general que no queda contemplado en la presente Carta.</p>	<p>+ Las funciones de control, inspección, evaluación e investigación internos. La evaluación es asimismo objeto de un marco de política general que no queda contemplado en la presente Carta.</p> <p><u>2. La función de supervisión interna de la OMPI comprende la auditoría interna, la evaluación y la investigación.</u></p>	<p>2. La función de supervisión interna de la OMPI comprende la auditoría interna, la evaluación y la investigación.</p>	<p><i>Esto es demasiado importante como para dejarlo en una nota de pie de página, tal y como figura en la versión vigente. Por ese motivo, se ha eliminado la nota de pie de página 1 y se ha añadido un párrafo 2 nuevo.</i></p> <p><i>Se ha eliminado la referencia a “inspección” que se incluye en la nota de pie de página. No hay una necesidad real de definir específicamente la inspección como complementaria a la evaluación. Lo más probable es que la introducción de “inspección” proceda del boletín del Secretario General (ST/SGB) relativo al establecimiento de la OSSSI. El propósito de la inspección puede atenderse debidamente por medio de las funciones existentes.</i></p>
4	<p>B. DEFINICIONES DE SUPERVISIÓN</p>	<p><u>B. DEFINICIONES Y NORMAS DE SUPERVISIÓN INTERNA</u></p>	<p>B. DEFINICIONES Y NORMAS DE SUPERVISIÓN INTERNA</p>	<p><i>En la edición vigente, la información sobre las normas está dispersa por notas de pie de página y la Sección D. Sin embargo, esta información es demasiado importante como para que aparezca principalmente en notas de pie de página. De ahí la propuesta de eliminar las notas de pie de página y la información relacionada incluida en la Sección D, y de ubicarla en la Sección B. Además, en el texto revisado se precisa el carácter obligatorio de las normas aplicables.</i></p>
5	<p>2.a) La Auditoría Interna es una actividad independiente y objetiva de aseguramiento y consulta, concebida para agregar valor y mejorar las operaciones de una organización. Ayuda a una organización a cumplir sus</p>	<p>2. Conforme a) La Auditoría interna la definición adoptada por el Instituto de Auditores Internos, la auditoría interna es una actividad independiente y objetiva de aseguramiento y consulta, concebida para agregar valor y mejorar las operaciones de una organización. Ayuda a la</p> <p><u>3. Conforme a) La Auditoría interna la definición adoptada por el Instituto de Auditores Internos, la auditoría interna es una actividad independiente y objetiva de verificación y consulta, concebida para agregar valor y mejorar las actividades de una organización. La supervisión interna contribuye a la</u></p>	<p>3. Conforme a la definición adoptada por el Instituto de Auditores Internos, la auditoría interna es una actividad independiente y objetiva de verificación y consulta concebida para agregar valor y mejorar las actividades de una organización. La supervisión interna contribuye a la consecución de los</p>	<p><i>La expresión “Conforme a la definición adoptada por el Instituto de Auditores Internos” procede de la nota de pie de página 2.</i></p> <p><i>Los problemas con la nota de pie de página 2 son los siguientes:</i> <i>a) contiene información importante sobre</i></p>

	Carta de Supervisión Interna vigente (2012)	Revisiones propuestas	Propuesta de Carta de Supervisión Interna revisada	Comentarios/motivos de los cambios
	<p>objetivos aportando un enfoque sistemático y disciplinado para evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de gestión de riesgos, control y gobierno.²</p> <p>² Definición oficial de auditoría interna, según el Instituto de Auditores Internos (IIA). En la OMPI se aplican el código de ética y las normas de auditoría en materia de Auditoría Interna de la IIA. En materia de evaluación, investigación e inspección, se aplican las normas desarrolladas y utilizadas por las Naciones Unidas, por ejemplo, las del UNEG, la DCI y las Directrices uniformes para las investigaciones.</p>	<p><u>consecución de los objetivos de una organización a cumplir sus objetivos aportando un enfoque sistemático y disciplinado para evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de gestión de riesgos, control y gobierno.²</u></p> <p>² Definición oficial de auditoría interna, según el Instituto de Auditores Internos (IIA). En la OMPI se aplican el código de ética y las normas de auditoría en materia de Auditoría Interna de la IIA. En materia de evaluación, investigación e inspección, se aplican las normas desarrolladas y utilizadas por las Naciones Unidas, por ejemplo, las del UNEG, la DCI y las Directrices uniformes para las investigaciones.</p>	<p>objetivos de una organización aportando un enfoque sistemático y disciplinado para evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de gestión de riesgos, control y gobierno.</p>	<p><i>las normas que debería reflejarse en el cuerpo de la Carta de Supervisión Interna, no en una nota de pie de página; b) la nota de pie de página 2 trata sobre la auditoría pero también contiene información importante acerca de las normas en materia de evaluación e investigación.</i></p> <p><i>Es por ello que la nota de pie de página 2 se ha eliminado y su contenido se ha incorporado al cuerpo del texto.</i></p>
6		<p><u>4. La función de auditoría interna de la OMPI se acometerá de conformidad con las Normas Internacionales para el Ejercicio Profesional de la Auditoría Interna y el Código de Ética Profesional, establecidos por el Instituto de Auditores Internos y adoptados por los Representantes de Servicios de Auditoría Interna (RIAS) de las Organizaciones de las Naciones Unidas, Instituciones Financieras Multilaterales y Organizaciones Intergubernamentales Asociadas.</u></p>	<p>4. La función de auditoría interna de la OMPI se acometerá de conformidad con las Normas Internacionales para el Ejercicio Profesional de la Auditoría Interna y el Código de Ética Profesional, establecidos por el Instituto de Auditores Internos y adoptados por los Representantes de Servicios de Auditoría Interna (RIAS) de las Organizaciones de las Naciones Unidas, Instituciones Financieras Multilaterales y Organizaciones Intergubernamentales Asociadas.</p>	<p><i>El contenido procede de la nota de pie de página 2 y ha sufrido modificaciones de redacción.</i></p>
7	<p>b) La evaluación es una estimación sistemática, objetiva e imparcial centrada en determinar si se han alcanzado los logros y resultados previstos. La evaluación tiene por fin determinar la pertinencia, efecto, efectividad, eficiencia y sostenibilidad de los objetivos, programas y</p>	<p>b) 5. La evaluación es una estimación sistemática, objetiva e imparcial centrada en determinar si se han alcanzado los logros y resultados previstos. La evaluación tiene por fin determinar la pertinencia, efecto, efectividad, eficiencia y sostenibilidad de los objetivos, programas y</p> <p><u>5. La evaluación es una estimación sistemática, objetiva e imparcial de un proyecto, programa o política, en curso o finalizados, así como de su concepción, aplicación y resultados. Su finalidad es determinar la pertinencia, efecto, efectividad, eficiencia, eficacia, repercusiones y sostenibilidad de los objetivos,</u></p>	<p>5. La evaluación es una estimación sistemática, objetiva e imparcial de un proyecto, programa o política, en curso o finalizados, así como de su concepción, aplicación y resultados. Su finalidad es determinar la pertinencia y el cumplimiento de los objetivos así como la eficiencia, eficacia, repercusiones y sostenibilidad de los mismos. La evaluación debería impulsar el aprendizaje y la rendición de</p>	<p><i>Definición adaptada del Glosario de los principales términos sobre evaluación y gestión basada en resultados (2002; reeditado en 2010), del CAD de la OCDE, y de las normas del UNEG N1, § 1.1 - 1.3 y N2, §2.6.</i></p>

	<i>Carta de Supervisión Interna vigente (2012)</i>	<i>Revisiones propuestas</i>	<i>Propuesta de Carta de Supervisión Interna revisada</i>	<i>Comentarios/motivos de los cambios</i>
	<p>actividades de la OMPI.¹ La evaluación proporciona información basada en constataciones que resulta creíble, fiable y útil, y es una actividad mediante la cual se utilizan las conclusiones, recomendaciones y experiencias adquiridas como base para los procesos de recopilación de información y de toma de decisiones de la OMPI y para contribuir a la rendición de cuentas a sus Estados miembros.³</p> <p>³ Cabe llevar a cabo la evaluación de actividades extrapresupuestarias a petición de los interesados y en colaboración con ellos.</p>	<p>programas y actividades de la OMPI,⁴ mismos. La evaluación proporciona información basada en constataciones que resulta creíble, fiable y útil, y es una actividad mediante la cual se utilizan bien fundamentada que permita incorporar en los procesos de adopción de decisiones de la OMPI las conclusiones, y las recomendaciones y experiencias adquiridas como base para los procesos de recopilación de información y de toma de decisiones de la OMPI y para contribuir a la rendición de cuentas a sus Estados miembros.³ obtenidas.</p> <p>³ Cabe llevar a cabo la evaluación de actividades extrapresupuestarias a petición de los interesados y en colaboración con ellos.</p>	<p>cuentas y proporcionar información fiable y bien fundamentada que permita incorporar en los procesos de adopción de decisiones de la OMPI las conclusiones y las recomendaciones obtenidas.</p>	<p><i>Se ha eliminado la referencia a la evaluación de actividades extrapresupuestarias (nota de pie de página 3), dado que no añade ningún valor.</i></p>
8	<p>⁴ Esta definición se inspira en el párrafo 7.1 del Artículo VII del documento ST/SGB/2000/8 de la Secretaría de Naciones Unidas y de los principios ampliamente aceptados para la evaluación del Comité de Asistencia al Desarrollo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE DAC).</p>	<p>⁴ Esta definición se inspira en el párrafo 7.1 del Artículo VII del documento ST/SGB/2000/8 de la Secretaría de Naciones Unidas y de los principios ampliamente aceptados para la evaluación del Comité de Asistencia al Desarrollo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE DAC).</p> <p><u>6. Las evaluaciones en la OMPI deberán llevarse a cabo de conformidad con las normas establecidas y adoptadas por el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (UNEG).</u></p>	<p>6. Las evaluaciones en la OMPI deberán llevarse a cabo de conformidad con las normas establecidas y adoptadas por el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (UNEG).</p>	<p><i>El contenido de este párrafo nuevo procede de las notas de pie de página 1 y 2.</i></p>
9	<p>c) La investigación es un estudio oficial de constatación de los hechos que se emprende a fin de examinar las denuncias relativas a comportamientos indebidos o delitos y determinar si han tenido lugar, en cuyo caso se procede a la</p>	<p>e) La <u>7. Una</u> investigación es un estudio oficial de constatación de los hechos que se emprende a fin de examinar las denuncias relativas a comportamientos indebidos o delitos <u>de falta de conducta u otras irregularidades</u> y determinar si han tenido lugar, en cuyo caso se</p>	<p>7. Una investigación es un estudio oficial de constatación de los hechos que se emprende a fin de examinar las denuncias de falta de conducta u otras irregularidades y determinar si han tenido lugar, en cuyo caso se procede a la identificación de la persona o personas responsables.</p>	<p><i>Modificación en sintonía con la política de denuncia de irregularidades.</i></p>

	<i>Carta de Supervisión Interna vigente (2012)</i>	<i>Revisiones propuestas</i>	<i>Propuesta de Carta de Supervisión Interna revisada</i>	<i>Comentarios/motivos de los cambios</i>
	identificación de la persona o personas responsables.	procede a la identificación de la persona o personas responsables.		
10	d) La inspección es un examen especial, que se realiza cuando existen indicios claros de que se han derrochado recursos o se ha gestionado de forma inadecuada el rendimiento. Este tipo de examen permite diagnosticar los problemas existentes y proponer medidas para subsanarlos.	d) La inspección es un examen especial, que se realiza cuando existen indicios claros de que se han derrochado recursos o se ha gestionado de forma inadecuada el rendimiento. Este tipo de examen permite diagnosticar los problemas existentes y proponer medidas para subsanarlos.		Véase más arriba el motivo de la eliminación del texto sobre inspección.
11		<u>8. Las investigaciones en la OMPI deberán llevarse a cabo conforme a los Principios y Directrices Uniformes para las Investigaciones, adoptadas en la Conferencia de Investigadores Internacionales, así como a los reglamentos y la reglamentación de la OMPI.</u>	8. Las investigaciones en la OMPI deberán llevarse a cabo conforme a los Principios y Directrices Uniformes para las Investigaciones, adoptadas en la Conferencia de Investigadores Internacionales, así como a los reglamentos y la reglamentación de la OMPI.	La referencia a las Directrices Uniformes procede de la nota de pie de página 2.
12	C. MANDATO	C. MANDATO	C. MANDATO	
13	3. La función de auditoría y supervisión internas consiste en suministrar al personal directivo de la OMPI garantías, análisis, recomendaciones, asesoramiento e información sistemáticos por medio de auditorías internas, evaluaciones, inspecciones e investigaciones con carácter independiente. Los objetivos de la función de auditoría interna son procurar que se haga un control eficaz en función de los costos y determinar	3. La función de auditoría y supervisión internas consiste en suministrar interna <u>proporciona</u> al personal directivo de la OMPI garantías <u>un repertorio objetivo e independiente de verificaciones</u> , análisis, <u>evaluaciones</u> , recomendaciones, <u>experiencias así como asesoramiento e información sistemáticos por medio mediante la ejecución</u> de auditorías internas, evaluaciones, inspecciones e investigaciones con carácter independiente . Los <u>Sus</u> objetivos de la función de auditoría interna son <u>procurar que se haga un control</u>	9. La función de supervisión interna proporciona al personal directivo de la OMPI un repertorio objetivo e independiente de verificaciones, análisis, evaluaciones, recomendaciones, experiencias así como asesoramiento e información mediante la ejecución de auditorías internas, evaluaciones e investigaciones. Sus objetivos son: a) determinar los medios para mejorar la pertinencia, la	Esta frase es muy larga, motivo por el que se ha propuesto dividirla en puntos. La actividad de supervisión no garantiza el cumplimiento sino que evalúa si este se ha logrado.

Carta de Supervisión Interna vigente (2012)	Revisiones propuestas	Propuesta de Carta de Supervisión Interna revisada	Comentarios/motivos de los cambios
<p>los medios para mejorar el rendimiento, la eficacia y la racionalización en los procedimientos internos y en la utilización de recursos de la OMPI, velando al mismo tiempo por el cumplimiento del Reglamento Financiero y la Reglamentación Financiera de la OMPI, el Estatuto y Reglamento del Personal y las decisiones correspondientes de la Asamblea General, de las normas contables que sean aplicables y del Código de Conducta de la Administración Pública Internacional, así como de las prácticas óptimas.⁵</p> <p>⁵ Por el contrario, la auditoría externa independiente es una función que se lleva a cabo con arreglo al mandato estipulado en el Reglamento Financiero de la OMPI. El Auditor Externo de la OMPI es nombrado por la Asamblea General de la OMPI por un período de seis años no renovable inmediatamente después.</p>	<p>eficaz en función de los costos y:</p> <p>a) <u>determinar los medios para mejorar la pertinencia, la eficacia, la eficiencia y el rendimiento, la eficacia y la racionalización en de los procedimientos internos y en la utilización del uso de <u>los recursos;</u></u></p> <p>b) <u>evaluar si se está llevando a cabo un control</u> de la OMPI, velando al mismo tiempo <u>costoeficacia; y</u></p> <p>c) <u>velar</u> por el cumplimiento del Reglamento Financiero y la Reglamentación Financiera de la OMPI, el Estatuto y Reglamento del Personal y las decisiones correspondientes pertinentes de la Asamblea General, <u>así como</u> de las normas contables que sean aplicables y del <u>el</u> Código de Conducta de la Administración Pública Internacional, así como de y las prácticas óptimas.⁶</p> <p>⁶ Por el contrario, la auditoría externa independiente es una función que se lleva a cabo con arreglo al mandato estipulado en el Reglamento Financiero de la OMPI. El Auditor Externo de la OMPI es nombrado por la Asamblea General de la OMPI por un período de seis años no renovable inmediatamente después.</p>	<p>eficacia, la eficiencia y el rendimiento de los procedimientos internos y del uso de los recursos;</p> <p>b) evaluar si se está llevando a cabo un control de la costoeficacia; y</p> <p>c) velar por el cumplimiento del Reglamento Financiero y la Reglamentación Financiera de la OMPI, el Estatuto y Reglamento del Personal y las decisiones pertinentes de la Asamblea General así como de las normas contables que sean aplicables, el Código de Conducta de la Administración Pública Internacional y las prácticas óptimas.</p>	<p><i>La nota de pie de página sobre el Auditor Externo se ha desplazado al párrafo en el que se hace referencia al Auditor Externo (coordinación para el establecimiento de un plan de supervisión).</i></p>

	Carta de Supervisión Interna vigente (2012)	Revisiones propuestas	Propuesta de Carta de Supervisión Interna revisada	Comentarios/motivos de los cambios
14	D. ATRIBUCIONES Y PRERROGATIVAS	D. — ATRIBUCIONES Y PRERROGATIVAS RESPONSABILIDAD	D. ATRIBUCIONES Y RESPONSABILIDAD	
15	<p>4. El Director de la División de Auditoría y Supervisión Internas (denominado en adelante “el Director de la División”) es directamente responsable ante el Director General pero no forma parte del equipo de gestión de las operaciones de la Organización. El Director de la División goza de independencia de la Secretaría y del equipo directivo en el ejercicio de sus funciones. El Director de la División depende administrativamente del Director General. En el ejercicio de sus funciones, recibe asesoramiento de la Comisión Consultiva Independiente de Supervisión (denominada en adelante la “CCIS”). Tiene la facultad de tomar toda medida que considere necesaria con arreglo a su mandato y de informar al respecto. El Director de la División recibe las solicitudes de auditoría remitidas por el Director General para su inclusión en los planes de trabajo. El Director presentará planes de trabajo anuales a la CCIS con fines informativos y de validación. Los planes de trabajo del Director de la División se basarán en una evaluación de riesgos, que se llevará a cabo al menos una vez al año, sobre la que establecerá prioridades en relación con su labor. En este proceso, el Director de la División tendrá en cuenta las observaciones de los Estados miembros, de la CCIS y del Director General y el equipo directivo.</p>	<p>410. El Director de la División de Auditoría y Supervisión Internas (denominado en adelante “el Director de la División”) es directamente responsable ante el Director General. DSI depende administrativamente del Director General pero no forma parte del equipo de gestión de las operaciones de la Organización. El Director de la División goza de independencia de la Secretaría y del equipo personal directivo en el ejercicio. Es además independiente con respecto al personal directivo en la ejecución de sus funciones. El Director de la División depende administrativamente del Director General y actividades. En el ejercicio de sus funciones, recibe asesoramiento de la Comisión Consultiva Independiente de Supervisión (denominada en adelante la “CCIS”). Tiene la facultad de tomar, adoptar y aplicar toda medida que considere necesaria con arreglo a su mandato y de informar al respecto. El Director de la División recibe las solicitudes de auditoría remitidas por el Director General para su inclusión en los planes de trabajo. El Director presentará planes de trabajo anuales a la CCIS con fines informativos y de validación. Los planes de trabajo del Director de la División se basarán en una evaluación de riesgos, que se llevará a cabo al menos una vez al año, sobre la que establecerá prioridades en relación con su labor. En este proceso, el Director de la División tendrá en cuenta las observaciones de los Estados miembros, de la CCIS y del Director General y el equipo directivo.</p>	<p>10. El Director de la DSI depende administrativamente del Director General pero no forma parte del personal directivo. Es además independiente con respecto al personal directivo en la ejecución de sus funciones y actividades. En el ejercicio de sus funciones, recibe asesoramiento de la CCIS. Tiene la facultad de adoptar y aplicar toda medida que considere necesaria con arreglo a su mandato y de informar al respecto.</p>	<p><i>Cambios de redacción.</i></p> <p><i>Ambigüedad: el significado manifiesto de la frase “recibe las solicitudes de auditoría remitidas por el Director General para su inclusión en los planes de trabajo” es que, si el Director General solicita servicios, el Director de la DASI tiene la obligación de incluir la solicitud en su plan de trabajo. No obstante, esto es incoherente con el concepto de independencia del Director de la DASI y con la última frase del párrafo: “tendrá en cuenta las observaciones de los... del Director General”. Por consiguiente, debe eliminarse la oración completa, puesto que su contenido se recoge en la última frase del párrafo.</i></p> <p><i>Las disposiciones de la sección eliminada se han fusionado con las disposiciones del nuevo párrafo 24.a). La unión también permite aclarar que no hay diferencias entre los “planes de trabajo anuales” que se mencionan en el párrafo 4 de la edición vigente y los “planes flexibles de auditoría y supervisión internas” que se citan en el párrafo 13.a) de la versión vigente. Por último, es más lógico</i></p>

	<i>Carta de Supervisión Interna vigente (2012)</i>	<i>Revisiones propuestas</i>	<i>Propuesta de Carta de Supervisión Interna revisada</i>	<i>Comentarios/motivos de los cambios</i>
				<i>hacer referencia a la cuestión de la planificación en “Tareas y modalidades de trabajo” en lugar de en “Atribuciones y prerrogativas”.</i>
16		11. En aras de la imparcialidad y la fiabilidad de la labor de auditoría, el Director de la DSI y el personal de supervisión desempeñan sus funciones de forma independiente con respecto a todos los programas, operaciones y actividades de la OMPI.	11. En aras de la imparcialidad y la fiabilidad de la labor de auditoría, el Director de la DSI y el personal de supervisión desempeñan sus funciones de forma independiente con respecto a todos los programas, operaciones y actividades de la OMPI.	<i>Este párrafo se ha copiado y pegado del párrafo 6 de la versión vigente, con modificaciones menores. Se propone insertarlo aquí, pues parece más sensato.</i>
17	5. El Director de la División y el personal de supervisión llevan a cabo sus actividades de auditoría y supervisión internas de forma profesional, imparcial y objetiva; debiendo evitarse todo conflicto de interés. Todo conflicto de interés significativo y material se habrá de señalar a la CCIS, quien recomendará las medidas que considere necesarias con miras a mitigar y reducir los efectos no deseados de todo conflicto de interés. En todas las labores de auditoría y supervisión internas que emprendan, el Director de la División y el personal de supervisión deberán dar pruebas de diligencia profesional y atenerse a las prácticas óptimas y a los principios recomendados por el Instituto de Auditores Internos, las normas y estándares de evaluación en el Sistema de las Naciones Unidas, las Directrices Uniformes para Investigaciones y otras normas y estándares que son aceptados y aplicados generalmente por las organizaciones del sistema de las	512. El Director de la División DSI y el personal de supervisión llevan a cabo sus actividades de auditoría y supervisión internas de forma profesional, imparcial y objetiva; debiendo evitarse todo conflicto de interés. Todo conflicto de interés significativo y material se habrá de señalar a la CCIS, quien recomendará las medidas que considere necesarias y con miras a mitigar y reducir los efectos no deseados de todo conflicto de interés. En todas las labores de auditoría y supervisión internas que emprendan, el Director de la División y el personal de supervisión deberán dar pruebas de diligencia profesional y atenerse arreglo a las prácticas óptimas y a los principios recomendados por el Instituto de Auditores Internos, así como a las normas y estándares de evaluación en el Sistema de las Naciones Unidas, las Directrices Uniformes para Investigaciones y otras normas y estándares que son aceptados y aplicados generalmente aceptadas y aplicadas por las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. 6. como se precisa en la sección B.	12. El Director de la DSI y el personal de supervisión llevan a cabo sus actividades de supervisión de forma profesional, imparcial y objetiva y con arreglo a las prácticas óptimas así como a las normas generalmente aceptadas y aplicadas por las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, como se precisa en la sección B.	<ul style="list-style-type: none"> - El “asesoramiento” no se puede “recomendar” (no se aplica a la versión en español). - Las frases sobre los conflictos de interés se han trasladado al párrafo 19, a una nueva Sección E titulada “Conflictos de interés”. - La oración sobre el Instituto de Auditores Internos, las Directrices Uniformes, etc. se ha eliminado porque su contenido se ha incorporado a la Sección B y aquí es redundante.

	Carta de Supervisión Interna vigente (2012)	Revisiones propuestas	Propuesta de Carta de Supervisión Interna revisada	Comentarios/motivos de los cambios
	Naciones Unidas. ⁶ ⁶ Entre otras, figuran las prácticas óptimas, códigos de ética, directrices y normas acordados por los Representantes del Instituto de Auditores Internos de las Naciones Unidas, el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (UNEG) y la Conferencia de Investigadores Internacionales (CII).	Entre otras, figuran las prácticas óptimas, códigos de ética, directrices y normas acordados por los Representantes del Instituto de Auditores Internos de las Naciones Unidas, el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (UNEG) y la Conferencia de Investigadores Internacionales (CII).		Se ha eliminado la nota de pie de página 6 porque es redundante; la información sobre las normas figura ahora en la sección B (para sustituir a la nota de pie de página 2).
18	6. En aras de la imparcialidad y la fiabilidad de la labor de auditoría, el Director de la División y el personal de supervisión desempeñan sus funciones de forma independiente a todos los programas y actividades de la OMPI objeto de auditoría.	6. En aras de la imparcialidad y la fiabilidad de la labor de auditoría, el Director de la División y el personal de supervisión desempeñan sus funciones de forma independiente a todos los programas y actividades de la OMPI objeto de auditoría.		Este párrafo se ha desplazado más arriba. Véase el nuevo párrafo 11.
19	7. En el marco de sus funciones, el Director de la División tendrá acceso libre, ilimitado, directo e inmediato a todos los documentos y archivos de la OMPI, a todos los funcionarios y personal contratado por la OMPI, y a todos los locales de la OMPI. El Director de la División tendrá acceso a los Presidentes de la Asamblea General, del Comité de Coordinación, del Comité del Programa y Presupuesto y de la CCIS.	7 13. En el marco de sus funciones, el Director de la División DSI tendrá acceso libre, ilimitado, directo e inmediato a todos los documentos y archivos de la OMPI, a todos los funcionarios y personal contratado por la OMPI, y a todos los locales de la OMPI. El Director de la División tendrá acceso Podrá además dirigirse a los Presidentes de la Asamblea General, del Comité de Coordinación, del Comité del Programa y Presupuesto y de la CCIS.	13. En el marco de sus funciones, el Director de la DSI tendrá acceso libre, ilimitado, directo e inmediato a todos los documentos y archivos de la OMPI, a todos los funcionarios y personal contratado por la OMPI y a todos los locales de la OMPI. Podrá además dirigirse a los Presidentes de la Asamblea General, del Comité de Coordinación, del Comité del Programa y Presupuesto y de la CCIS.	
20	8. El Director de la División está a disposición de los funcionarios y del personal de modo que pueda recibir directamente toda queja o información relativa a la posibilidad de fraudes, despilfarro, abuso de autoridad, incumplimiento de las normas y reglamentos de la OMPI en cuestiones administrativas, de	8 14. El Director de la División está DSI facilitará a disposición de los funcionarios y miembros del personal de modo que pueda recibir directamente toda queja, o información relativa a cualquier otra parte interna o externa a la posibilidad Organización, la presentación de reclamaciones ante eventuales faltas de fraudes conducta u otro tipo de faltas o irregularidades, inclusión hecha, aunque no	14. El Director de la DSI facilitará a los miembros del personal, o a cualquier otra parte interna o externa a la Organización, la presentación de reclamaciones ante eventuales faltas de conducta u otro tipo de faltas o irregularidades, inclusión hecha, aunque no exclusivamente, de: fraude y corrupción, despilfarro, abuso de las prerrogativas e inmunidades, abuso de	Nuevas disposiciones: importantes por los motivos que se han expuesto previamente al elaborar la política de investigación. Se propone ofrecer la posibilidad de presentar denuncias de falta de conducta a “cualquier otra parte interna o externa”.

	Carta de Supervisión Interna vigente (2012)	Revisiones propuestas	Propuesta de Carta de Supervisión Interna revisada	Comentarios/motivos de los cambios
	<p>personal y de otro tipo u otros hechos irregulares que guarden relación con el mandato que se le haya encomendado. El Director de la División mantendrá contactos frecuentes con los demás proveedores internos y externos de servicios de verificación para velar por la coordinación apropiada de las actividades (el Auditor Externo, la Oficina del Mediador y la Oficina de Ética Profesional) a fin de evitar la duplicación de actividades. Se elaborarán, se establecerán y se aplicarán conjuntamente con la presente Carta las políticas y procedimientos internos pertinentes para denunciar esas situaciones.</p>	<p><u>exclusivamente, de: fraude y corrupción, despilfarro, abuso de las prerrogativas e inmunidades, abuso de la autoridad, incumplimiento y violación de los reglamentos y reglamentación de la OMPI en cuestiones administrativas, de personal y de otro tipo u otros hechos irregulares que guarden relación con. No obstante lo anterior, el mandato del Director de la División mantendrá contactos frecuentes con los demás proveedores internos y externos de servicios de verificación DSI no abarca normalmente aquellos ámbitos para velar por la coordinación apropiada de las actividades (el Auditor Externo, la Oficina del Mediador y la Oficina de Ética Profesional) a fin de evitar la duplicación de actividades. Incumbirá al Director de la DSI determinar si tales cuestiones entrañan la duplicación de actividades. Se elaborarán, se establecerán y se aplicarán conjuntamente con la presente Carta las políticas y procedimientos internos pertinentes para denunciar esas situaciones DSI o si deben remitirse a otros órganos internos.</u></p>	<p>la autoridad y violación de los reglamentos y la reglamentación de la OMPI. No obstante lo anterior, el mandato del Director de la DSI no abarca normalmente aquellos ámbitos para los que se ha previsto un examen aparte, incluidos los conflictos y las quejas en el lugar de trabajo, las quejas del personal presentadas como consecuencia de decisiones administrativas que afectan a las cláusulas del contrato del empleado y cuestiones y desacuerdos en materia de actuación profesional. Incumbirá al Director de la DSI determinar si tales cuestiones entrañan la comisión de una falta y si deben ser objeto de examen de la DSI o si deben remitirse a otros órganos internos.</p>	<p><i>La frase “El Director de la División mantendrá contactos frecuentes con los demás proveedores internos y externos de servicios de verificación para velar por la coordinación apropiada de las actividades (el Auditor Externo, la Oficina del Mediador y la Oficina de Ética Profesional) a fin de evitar la duplicación de actividades” se ha trasladado más abajo hasta el párrafo 17 de la versión revisada, al final de la sección.</i></p> <p><i>Se ha eliminado del párrafo 8 y se ha fusionado con el párrafo 9 para convertirse en el nuevo párrafo 15.</i></p> <p><i>Se han realizado modificaciones para reflejar que los Estados miembros han incorporado nuevas disposiciones sobre la protección contra las represalias en la cláusula 1.7 del Estatuto del Personal, y que se ha publicado la política de denuncia de irregularidades.</i></p>
21	<p>9. El Director General velará por garantizar el derecho de todo el personal a comunicarse de forma confidencial con el Director de la División y a suministrarle información sin temor a represalias. Esto no irá en</p>	<p><u>915.</u> El Director General velará por garantizar el derecho de todo el personal a comunicarse de forma confidencial con el Director de la División DSI y a suministrarle <u>se le facilite</u> información sin temor a</p>	<p>15. El Director General velará por garantizar el derecho de todo el personal a comunicarse de forma confidencial con el Director de la DSI y a que se le facilite información sin temor a represalias. Ello no irá en perjuicio de las medidas que</p>	<p><i>Se han realizado modificaciones para armonizar la Carta de Supervisión Interna con la nueva cláusula 1.7.d) del Estatuto del Personal aprobada por los Estados miembros.</i></p>

	<i>Carta de Supervisión Interna vigente (2012)</i>	<i>Revisiones propuestas</i>	<i>Propuesta de Carta de Supervisión Interna revisada</i>	<i>Comentarios/motivos de los cambios</i>
	perjuicio de las medidas contempladas en el Estatuto y Reglamento del Personal, cuando la información sea transmitida al Director de la División a sabiendas de que es falsa o sin tener en cuenta de manera intencionada su veracidad o falsedad.	represalias. Esto Ello no irá en perjuicio de las medidas contempladas <u>que puedan adoptarse en virtud del</u> Estatuto y Reglamento del Personal, cuando la información sea transmitida al Director de la División en relación con reivindicaciones que sean, <u>intencionalmente y</u> a sabiendas de que es falsa, falsas o sin tener en cuenta de manera intencionada su <u>engañosas, o que se presenten con una temeraria despreocupación por la</u> veracidad o falsedad de la información.	puedan adoptarse en virtud del Estatuto y Reglamento del Personal en relación con reivindicaciones que sean, intencionalmente y a sabiendas, falsas o engañosas, o que se presenten con una temeraria despreocupación por la veracidad de la información.	
22	10. El Director de la División velará por preservar la confidencialidad de toda información recabada o recibida en relación con una actividad de auditoría, evaluación, investigación o inspección, y sólo utilizará dicha información en la medida en que lo juzgue necesario para la realización de esas funciones.	10 16. El Director de la División DSI velará por preservar la confidencialidad del carácter confidencial de toda información recabada o recibida en relación con el curso de una actividad de auditoría <u>interna</u> , evaluación, o investigación o inspección, y sólo <u>la protegerá contra la divulgación no autorizada,</u> y utilizará dicha información <u>únicamente</u> en la medida en que lo juzgue necesario para la realización <u>ejecución</u> de esas sus funciones.	16. El Director de la DSI velará por preservar el carácter confidencial de toda información recabada o recibida en el curso de una auditoría interna, evaluación o investigación y la protegerá contra la divulgación no autorizada, y utilizará dicha información únicamente en la medida en que lo juzgue necesario para la ejecución de sus funciones.	
23		<u>17. El Director de la DSI mantendrá contactos frecuentes con los demás proveedores internos de servicios de verificación para velar por la coordinación apropiada de las actividades (Auditor Externo, Oficial de Riesgos, Oficial de Verificación). También mantendrá contacto periódicamente con el Oficial Jefe de Ética Profesional y con el Mediador.</u>	17. El Director de la DSI mantendrá contactos frecuentes con los demás proveedores internos de servicios de verificación para velar por la coordinación apropiada de las actividades (Auditor Externo, Oficial de Riesgos, Oficial de Verificación). También mantendrá contacto periódicamente con el Oficial Jefe de Ética Profesional y con el Mediador.	<i>Esta frase se ha extraído del párrafo 8.</i>
24		<u>E. CONFLICTOS DE INTERÉS</u>	E. CONFLICTOS DE INTERÉS	<i>Sección nueva que contiene principalmente disposiciones nuevas con la excepción de las dos frases sobre conflictos de interés extraídas del párrafo 5.</i>
25		<u>18. En la ejecución de sus funciones de supervisión, el Director de la DSI y el personal</u>	18. En la ejecución de sus funciones de supervisión, el Director de la DSI y el	<i>En este párrafo se reproducen, con algunas modificaciones leves, las disposiciones sobre</i>

	Carta de Supervisión Interna vigente (2012)	Revisiones propuestas	Propuesta de Carta de Supervisión Interna revisada	Comentarios/motivos de los cambios
		<p>de supervisión evitarán todo conflicto de interés, ya sea aparente o real. El Director de la DSI informará de todo menoscabo significativo con independencia y objetividad, incluidos los conflictos de interés, para que sean debidamente considerados por la CCIS.</p>	<p>personal de supervisión evitarán todo conflicto de interés, ya sea aparente o real. El Director de la DSI informará de todo menoscabo significativo con independencia y objetividad, incluidos los conflictos de interés, para que sean debidamente considerados por la CCIS.</p>	<p><i>conflictos de interés incluidas en el párrafo 5.</i></p>
26		<p>19. No obstante lo anterior, cuando las denuncias de falta de conducta afecten al personal de la DSI, el Director de la División informará y solicitará asesoramiento a la CCIS sobre el modo de proceder.</p>	<p>19. No obstante lo anterior, cuando las denuncias de falta de conducta afecten al personal de la DSI, el Director de la División informará y solicitará asesoramiento a la CCIS sobre el modo de proceder.</p>	<p><i>Propuesta de disposición nueva para subsanar una deficiencia de la Carta de Supervisión Interna vigente. En sintonía con el proyecto de Política de Investigación.</i></p>
27		<p>20. Las denuncias de falta de conducta contra el Director de la DSI deberán dirigirse al Director General, quien informará a los Presidentes del Comité de Coordinación y de la CCIS y podrá, en consulta con ellos, decidir sobre la posibilidad de remitir la cuestión a una autoridad de investigación externa a la Organización.</p>	<p>20. Las denuncias de falta de conducta contra el Director de la DSI deberán dirigirse al Director General, quien informará a los Presidentes del Comité de Coordinación y de la CCIS y podrá, en consulta con ellos, decidir sobre la posibilidad de remitir la cuestión a una autoridad de investigación externa a la Organización.</p>	<p><i>Propuesta de disposición nueva para subsanar una deficiencia de la Carta de Supervisión Interna vigente. En sintonía con el proyecto de Política de Investigación.</i></p>
28		<p>21. Las denuncias de falta de conducta contra el Director General deberán ser remitidas por el Director de la DSI al Presidente de la Asamblea General, con copia a los Presidentes del Comité de Coordinación y de la CCIS. El Director de la DSI pedirá asesoramiento a la CCIS sobre el modo de proceder. Los informes finales de investigación sobre el Director General, independientemente de la persona encargada de tales investigaciones, se presentarán al Presidente de la Asamblea General a los</p>	<p>21. Las denuncias de falta de conducta contra el Director General deberán ser remitidas por el Director de la DSI al Presidente de la Asamblea General, con copia a los Presidentes del Comité de Coordinación y de la CCIS. El Director de la DSI pedirá asesoramiento a la CCIS sobre el modo de proceder. Los informes finales de investigación sobre el Director General, independientemente de la persona encargada de tales investigaciones, se presentarán al</p>	<p><i>Propuesta de disposición nueva para subsanar una deficiencia de la Carta de Supervisión Interna vigente.</i></p>

	<i>Carta de Supervisión Interna vigente (2012)</i>	<i>Revisiones propuestas</i>	<i>Propuesta de Carta de Supervisión Interna revisada</i>	<i>Comentarios/motivos de los cambios</i>
		efectos de toda medida que se considere apropiada, con copia a los Presidentes del Comité de Coordinación y de la CCIS, al Director de la DSI y al Auditor Externo.	Presidente de la Asamblea General a los efectos de toda medida que se considere apropiada, con copia a los Presidentes del Comité de Coordinación y de la CCIS, al Director de la DSI y al Auditor Externo.	
29	E. TAREAS Y MODALIDADES DEL TRABAJO	EF. TAREAS Y MODALIDADES DEL TRABAJO	F. TAREAS Y MODALIDADES DE TRABAJO	
30	11. Mediante su labor, el Director de la División contribuye a la gestión eficaz de la Organización y al deber de rendición de cuentas que incumbe al Director General para con los Estados miembros.	11. Mediante su labor, el Director de la División 22. La función de supervisión interna contribuye a la gestión eficaz de la Organización y al deber de rendición de cuentas que incumbe al Director General para con los Estados miembros.	22. La función de supervisión interna contribuye a la gestión eficaz de la Organización y al deber de rendición de cuentas que incumbe al Director General para con los Estados miembros.	
31	12. En el marco de su mandato, el Director de la División procede, en particular, a actividades de auditoría de gestión, de resultados y de finanzas, de verificación de la conformidad y de optimización de recursos, y de evaluación, examen del rendimiento, inspección e investigación.	12 23. En el marco de su mandato, el Director de la División procede, en particular, DSI llevará a actividades de auditoría de gestión, de resultados y de finanzas, de verificación de la conformidad y de optimización de recursos, y de evaluación, examen del rendimiento, inspección cabo auditorías, evaluaciones e investigación investigaciones.	23. En el marco de su mandato, el Director de la DSI llevará a cabo auditorías, evaluaciones e investigaciones.	<i>La oración no tiene sentido gramaticalmente: si la frase comienza por “en el marco de su mandato”, el sujeto de la oración debería ser “el Director de la DSI”, no “las actividades” (no se aplica a la versión en español). De ahí las modificaciones propuestas.</i>
32	13. A los fines de ejercer eficazmente las funciones de auditoría y supervisión internas, el Director de la División:	13 24. A los fines de ejercer eficazmente las funciones de auditoría y supervisión internas interna de la OMPI , el Director de la División DSI :	24. A los fines de ejercer eficazmente las funciones de supervisión interna de la OMPI, el Director de la DSI:	
33	a) Establecerá planes flexibles de auditoría y supervisión internas a corto y largo plazo, en coordinación con el Auditor	a) e Establecerá planes de trabajo flexibles de auditoría y supervisión interna des a corto y largo plazo, en coordinación con el Auditor Externo.	a) establecerá planes de trabajo de supervisión interna de largo y de corto plazo en coordinación con el	<i>Proponemos añadir “cuando proceda” porque, al tratarse de cuestiones de investigaciones y evaluaciones, tiene menos relevancia basar el plan de trabajo en una</i>

	Carta de Supervisión Interna vigente (2012)	Revisiones propuestas	Propuesta de Carta de Supervisión Interna revisada	Comentarios/motivos de los cambios
	<p>Externo, empleando para ello una metodología de cálculo del riesgo de forma que se tengan en cuenta todo riesgo y todo problema de control que se hayan señalado, a fin de que sean examinados por la CCIS.</p>	<p>empleando para ello una metodología de cálculo del riesgo de forma que se tengan en cuenta todo riesgo y todo problema de control que se hayan señalado, a fin de que sean examinados por la CCIS.</p> <p><u>. El plan de trabajo anual se basará, cuando proceda, en una evaluación de los riesgos que se efectuará al menos una vez por año, con arreglo a la cual se establecerán las prioridades de su labor. En la preparación del plan de trabajo anual, el Director de la DSI tomará en consideración toda sugerencia que reciba del personal directivo, de la CCIS o de los Estados miembros. Antes de finalizar el plan de supervisión interna, el Director de la DSI presentará el borrador del plan de trabajo a la CCIS para que lo examine y le asesore al respecto;</u></p>	<p>Auditor Externo. El plan de trabajo anual se basará, cuando proceda, en una evaluación de los riesgos que se efectuará al menos una vez por año, con arreglo a la cual se establecerán las prioridades de su labor. En la preparación del plan de trabajo anual, el Director de la DSI tomará en consideración toda sugerencia que reciba del personal directivo, de la CCIS o de los Estados miembros. Antes de finalizar el plan de supervisión interna, el Director de la DSI presentará el borrador del plan de trabajo a la CCIS para que lo examine y le asesore al respecto;</p>	<p><i>evaluación de los riesgos. No es necesario mencionar específicamente al Director General. El Director General es el jefe ejecutivo y el máximo responsable de la gestión.</i></p>
34	<p>b) In consulta con los Estados miembros, establecerá políticas y directrices claras en relación con todas las funciones de supervisión, a saber, las auditorías internas, las evaluaciones, las investigaciones y las inspecciones. En estas políticas y directrices se fijarán reglas y procedimientos claros en lo tocante al acceso a los informes, sin dejar de garantizar el derecho al debido procedimiento y la confidencialidad.</p>	<p>b) in en consulta con los Estados miembros, establecerá políticas y directrices claras en relación con <u>con respecto a</u> todas las funciones de supervisión, a saber, las auditorías internas, las evaluaciones, las investigaciones y las inspecciones <u>esto es: auditoría interna, evaluación e investigación</u>. En estas dichas políticas y directrices se fijarán reglas y procedimientos claros en lo tocante al acceso a los informes, sin dejar de garantizar <u>al mismo tiempo</u> el derecho al</p>	<p>b) en consulta con los Estados miembros, establecerá políticas con respecto a todas las funciones de supervisión, esto es: auditoría interna, evaluación e investigación. En dichas políticas se fijarán reglas y procedimientos en lo tocante al acceso a los informes, sin dejar de garantizar al mismo tiempo el derecho al debido procedimiento y la confidencialidad;</p>	<p><i>La referencia a “directrices” se ha eliminado por dos motivos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>no es necesario incluir directrices además de políticas y manuales sobre los procedimientos;</i> - <i>no hay motivos para establecer unas meras “directrices” en consulta con los Estados miembros. En el párrafo siguiente se indica que los manuales de procedimientos serán remitidos a la CCIS para su examen.</i>

	Carta de Supervisión Interna vigente (2012)	Revisiones propuestas	Propuesta de Carta de Supervisión Interna revisada	Comentarios/motivos de los cambios
		debido procedimiento y la confidencialidad.		
35	c) Preparará para su examen por la CCIS, publicará y comunicará un manual de auditoría interna, un manual de evaluación y un manual sobre los procedimientos de investigación, de cuyo mantenimiento se encargará. En ellos se describirá el mandato correspondiente a cada una de las funciones de supervisión y un resumen de los procedimientos vigentes en materia de auditoría, evaluación, inspección e investigación.	c) Preparará para su <u>preparará y presentará, previo</u> examen por la CCIS, publicará y comunicará un manual de auditoría interna, un manual de evaluación y un manual sobre los procedimientos de investigación, de cuyo mantenimiento se encargará. En ellos se describirá el mandato correspondiente a cada una de las funciones de supervisión y un resumen de los procedimientos vigentes en materia de auditoría, evaluación, inspección e investigación. <u>Tales manuales deberán revisarse cada tres años o antes;</u>	c) preparará y presentará, previo examen por la CCIS, un manual de auditoría interna, un manual de evaluación y un manual sobre los procedimientos de investigación. En ellos se describirá el mandato correspondiente a cada una de las funciones de supervisión y un resumen de los procedimientos vigentes. Tales manuales deberán revisarse cada tres años o antes;	
36	d) Establecerá y se encargará del mantenimiento de sistemas de seguimiento que permitan verificar si, a raíz de las recomendaciones que haya formulado, se han tomado medidas con arreglo a un plazo razonable, e informará periódicamente por escrito a los Estados miembros, la CCIS y el Director General sobre situaciones en las que no se hayan tomado medidas oportunas de rectificación.	d) Establecerá <u>establecerá</u> y se encargará del mantenimiento de sistemas de seguimiento que permitan verificar si, a raíz de las recomendaciones que haya formuladas, se han tomado medidas con arreglo a un plazo razonable. e. <u>Además, el Director de la DSI</u> informará periódicamente por escrito a los Estados miembros, <u>a</u> la CCIS y el <u>al</u> Director General sobre situaciones en las que no se hayan tomado medidas oportunas de rectificación.	d) establecerá y se encargará del mantenimiento de sistemas de seguimiento que permitan verificar si, a raíz de las recomendaciones formuladas, se han tomado medidas con arreglo a un plazo razonable. Además, el Director de la DSI informará periódicamente por escrito a los Estados miembros, a la CCIS y al Director General sobre situaciones en las que no se hayan tomado medidas oportunas de rectificación;	<i>El seguimiento de la DASI no se limita a las recomendaciones de la DASI.</i>

	<i>Carta de Supervisión Interna vigente (2012)</i>	<i>Revisiones propuestas</i>	<i>Propuesta de Carta de Supervisión Interna revisada</i>	<i>Comentarios/motivos de los cambios</i>
37	e) Establecerá enlaces y vínculos de coordinación con el Auditor Externo y seguirá de cerca la aplicación de las recomendaciones que formule este último.	e) Establecerá establecerá enlaces y vínculos de coordinación con el Auditor Externo y seguirá de cerca la aplicación de las sus recomendaciones que formule este último;	e) establecerá enlaces y vínculos de coordinación con el Auditor Externo y seguirá de cerca la aplicación de sus recomendaciones;	
38		f) <u>pondrá en marcha y mantendrá un programa de control y mejora de la calidad en relación con todos los aspectos de la auditoría interna, la evaluación y la investigación, incluyendo controles periódicos tanto internos como externos y un sistema de autoevaluación de conformidad con las normas aplicables;</u>	f) pondrá en marcha y mantendrá un programa de control y mejora de la calidad en relación con todos los aspectos de la auditoría interna, la evaluación y la investigación, incluyendo controles periódicos tanto internos como externos y un sistema de autoevaluación de conformidad con las normas aplicables;	<i>Se ha trasladado desde el punto g) que figura más abajo.</i> <i>El control de calidad abarca todas las funciones de supervisión.</i>
39	f) Establecerá enlaces y vínculos de cooperación con los servicios de auditoría interna y de supervisión de otros organismos que forman parte del sistema de las Naciones Unidas y de instituciones financieras multilaterales, y representará a la OMPI en reuniones interinstitucionales que ofrezcan interés.	f) Establecerá g) establecerá enlaces y vínculos de cooperación con los servicios de auditoría interna y de supervisión <u>interna o servicios similares</u> de otros organismos que forman parte del sistema de las Naciones Unidas y de instituciones financieras multilaterales, y representará a la OMPI en reuniones interinstitucionales que ofrezcan <u>interés pertinentes.</u>	g) establecerá enlaces y vínculos de cooperación con los servicios de supervisión interna o servicios similares de otros organismos del sistema de las Naciones Unidas y de instituciones financieras multilaterales, y representará a la OMPI en reuniones interinstitucionales pertinentes.	
40	g) Pondrá en marcha y mantendrá un programa de control y mejora de la calidad en relación con todos los aspectos de la Auditoría	g) Pondrá en marcha y mantendrá un programa de control y mejora de la calidad en relación con todos los aspectos de la Auditoría Interna, incluyendo controles periódicos tanto		<i>Se ha trasladado al punto f) que figura más arriba.</i>

	<i>Carta de Supervisión Interna vigente (2012)</i>	<i>Revisiones propuestas</i>	<i>Propuesta de Carta de Supervisión Interna revisada</i>	<i>Comentarios/motivos de los cambios</i>
	Interna, incluyendo controles periódicos tanto internos como externos y un sistema de autoevaluación permanente, de conformidad con las normas internacionales para el ejercicio profesional de la auditoría interna.	internos como externos y un sistema de autoevaluación permanente, de conformidad con las normas internacionales para el ejercicio profesional de la auditoría interna.		
41	14. En particular, el Director de la División prestará asistencia a la OMPI ejecutando las tareas siguientes:	44 25. En particular, el Director de la División DSI prestará asistencia a la OMPI ejecutando las tareas siguientes mediante la evaluación de:	25. En particular, el Director de la DSI prestará asistencia a la OMPI mediante la evaluación de:	
42	a) Analizar y valorar la fiabilidad, efectividad e integridad de los mecanismos de control interno de la OMPI.	a) Analizar y valorar la fiabilidad, la efectividad ey la integridad de los mecanismos de control interno de la OMPI.	a) la fiabilidad, la efectividad y la integridad de los mecanismos de control interno de la OMPI;	
43	b) Analizar y evaluar las estructuras, los sistemas y procesos de la Organización para velar por que los resultados estén en concordancia con los objetivos establecidos.	b) Analizar y evaluar las estructuras, los sistemas y los procesos de la Organización para velar por que los resultados estén en concordancia con los objetivos establecidos.	b) las estructuras, los sistemas y los procesos de la Organización para velar por que los resultados estén en concordancia con los objetivos establecidos;	
44	c) Estimar y evaluar la efectividad de la OMPI a la hora de satisfacer sus objetivos y lograr resultados y, según proceda, recomendar y proponer maneras más adecuadas de lograr esos resultados, teniendo en cuenta las prácticas óptimas y la experiencia adquirida.	c) Estimar y evaluar la efectividad de la OMPI a la hora de satisfacer sus objetivos y lograr resultados y, según proceda, recomendar y proponer recomendará maneras más adecuadas de lograr esos resultados, teniendo en cuenta las prácticas óptimas y la experiencia adquirida.	c) la efectividad de la OMPI a la hora de satisfacer sus objetivos y lograr resultados y, según proceda, recomendará maneras más adecuadas de lograr esos resultados, teniendo en cuenta las prácticas óptimas y la experiencia adquirida;	
45	d) Analizar y valorar los sistemas encaminados a velar por que el	d) Analizar y valorar los sistemas encaminados a velar por que el	d) los sistemas encaminados a velar por que el personal de	

	<i>Carta de Supervisión Interna vigente (2012)</i>	<i>Revisiones propuestas</i>	<i>Propuesta de Carta de Supervisión Interna revisada</i>	<i>Comentarios/motivos de los cambios</i>
	personal de la OMPI se atenga a las normas, reglamentos y políticas internas de la OMPI.	personal de la OMPI se atenga a las los <u>normas</u> , reglamentos, <u>la reglamentación</u> y <u>las</u> políticas internas <u>internas</u> de la OMPI;	la OMPI se atenga a los reglamentos, la reglamentación y las políticas internas de la OMPI;	
46	e) Analizar y evaluar en qué medida se utilizan de forma eficaz y económica los recursos humanos, financieros y materiales de la OMPI y se hacen esfuerzos para preservarlos.	e) Analizar y evaluar en qué medida se utilizan de forma <u>utilización</u> eficaz, <u>eficiente</u> y económica <u>de</u> los recursos humanos, financieros y materiales de la OMPI y se hacen <u>los</u> esfuerzos para <u>invertidos en</u> preservarlos;	e) la utilización eficaz, eficiente y económica de los recursos humanos, financieros y materiales de la OMPI y los esfuerzos invertidos en preservarlos;	
47	f) Determinar qué grado de responsabilidad se ejerce en relación con los activos de la Organización y qué medidas se toman para preservarlos.	f) Determinar qué grado de responsabilidad se ejerce en relación con los activos de la Organización y qué medidas se toman para preservarlos.		
48	g) Determinar y analizar situaciones de riesgo para la OMPI y contribuir a mejorar la gestión de riesgos.	g) Determinar y analizar <u>f) las</u> situaciones de riesgo para la OMPI y contribuir a mejorar la <u>asistencia en la mejora de</u> la gestión de riesgos.	f) las situaciones de riesgo para la OMPI y la asistencia en la mejora de la gestión de riesgos.	
49	h) Si procede, emprender investigaciones en casos de presunto comportamiento indebido, delito o irregularidad en esferas que entren en el ámbito de aplicación de su mandato. i) Efectuar inspecciones especiales que permitan determinar esferas de riesgo y defectos de funcionamiento.	h) Si procede, emprender investigaciones en casos de presunto comportamiento indebido, delito o irregularidad en esferas que entren en el ámbito de aplicación de su mandato. i) Efectuar inspecciones especiales que permitan determinar esferas de riesgo y defectos de funcionamiento. j) Presentar informes exhaustivos, oportunos, objetivos y precisos en relación con	26. El Director de la DSI asistirá además a la OMPI mediante la ejecución de investigaciones sobre las presuntas faltas de conducta y otras irregularidades.	<i>No es necesario multiplicar términos sinónimos.</i> <i>No es necesario reflejar la referencia a las inspecciones.</i> <i>El contenido del párrafo 14.j) se ha añadido al</i>

	Carta de Supervisión Interna vigente (2012)	Revisiones propuestas	Propuesta de Carta de Supervisión Interna revisada	Comentarios/motivos de los cambios
	j) Presentar informes exhaustivos, oportunos, objetivos y precisos en relación con las actividades de auditoría interna, investigación, evaluación e inspección.	las actividades de auditoría interna, investigación, evaluación e inspección. <u>26. El Director de la DSI asistirá además a la OMPI mediante la ejecución de investigaciones sobre las presuntas faltas de conducta y otras irregularidades.</u>		final del párrafo 27 de la versión revisada, en la sección denominada "Presentación de informes", excepto por la referencia a "inspecciones", que se ha eliminado por completo.
50	F. PRESENTACIÓN DE INFORMES	F. <u>G.</u> PRESENTACIÓN DE INFORMES	G. PRESENTACIÓN DE INFORMES	
51	15. Al término de cada actividad de auditoría, evaluación, inspección o investigación se redactará un informe en el que se expondrán los objetivos, el alcance, los métodos, las constataciones, las conclusiones y las recomendaciones en relación con la misma y en el que se formularán, si procede, recomendaciones de mejora en relación con el programa, la persona o la actividad objeto de auditoría.	45 <u>27.</u> Al término de cada actividad de auditoría, evaluación, inspección o investigación se redactará, <u>el Director de la DSI presentará</u> un informe en el que se expondrán los objetivos, el alcance, los métodos, las constataciones, las conclusiones, <u>las medidas correctivas</u> y las recomendaciones en relación con la misma dicha actividad y en el que se formularán <u>incluirán</u> , si procede, recomendaciones de mejora <u>y experiencia adquirida</u> en relación con el programa, la persona o la actividad objeto de auditoría <u>la actividad.</u> Además, <u>velará por que los informes relativos a las auditorías internas, las evaluaciones y las investigaciones sean exhaustivos, oportunos, imparciales, objetivos y precisos.</u>	27. Al término de cada actividad de auditoría, evaluación o investigación, el Director de la DSI presentará un informe en el que se expondrán los objetivos, el alcance, los métodos, las constataciones, las conclusiones, las medidas correctivas y las recomendaciones en relación con dicha actividad y en el que se incluirán, si procede, recomendaciones de mejora y experiencia adquirida en la ejecución de la actividad. Además, velará por que los informes relativos a las auditorías internas, las evaluaciones y las investigaciones sean exhaustivos, oportunos, imparciales, objetivos y precisos.	La disposición que se ha añadido al final del párrafo se ha copiado y pegado del párrafo 14.j) de la versión vigente, excepto por la referencia a "inspecciones", que se ha eliminado.

	<i>Carta de Supervisión Interna vigente (2012)</i>	<i>Revisiones propuestas</i>	<i>Propuesta de Carta de Supervisión Interna revisada</i>	<i>Comentarios/motivos de los cambios</i>
52	<p>16. Los proyectos de informes de auditoría, evaluación e inspección serán remitidos al director de programa y otros directivos pertinentes directamente responsables del programa o actividad objeto de auditoría, inspección o evaluación, quien tendrá derecho de réplica con arreglo a un plazo especificado en el informe.</p>	<p>4628. Los proyectos de informes de auditoría, <u>interna y de</u> evaluación e inspección serán remitidos al director de programa y otros directivos pertinentes directamente responsables del programa o <u>de la</u> actividad objeto de auditoría, inspección interna o evaluación, quien tendrá derecho de réplica con arreglo a un plazo especificado en el informe.</p>	<p>28. Los proyectos de informes de auditoría interna y de evaluación serán remitidos al director de programa y otros directivos pertinentes directamente responsables del programa o de la actividad objeto de auditoría interna o evaluación, quien tendrá derecho de réplica con arreglo a un plazo especificado en el informe.</p>	
53	<p>17. En los informes finales de auditoría interna, evaluación e inspección se dejará constancia de las observaciones pertinentes que hayan formulado los directores de programa interesados en lo que respecta a los hechos que se describan en los informes de auditoría, evaluación e inspección y, si procede, en lo que respecta a todo plan de acción que se haya recomendado y al calendario establecido a los fines de la puesta en práctica de dichos planes y el personal directivo responsable de la aplicación de planes de acción específicos. En caso de desacuerdo entre el Director de la División y el director del programa en cuestión en torno a los hechos descritos en los proyectos de informes de auditoría, inspección y evaluación, la opinión del Director de la División debe constar en los informes finales. Los directores de programas concernidos tienen la posibilidad de formular observaciones sobre los informes y el Director de la División tiene la posibilidad de responder a esas observaciones que quedarán reflejadas en el informe</p>	<p>4729. En los informes finales de auditoría interna, <u>y</u> evaluación e inspección se dejará constancia de las observaciones pertinentes <u>los comentarios</u> que hayan formulado los directores de programa interesados en lo que respecta a los hechos que se describan en los informes de auditoría, evaluación e inspección y, si procede, en lo que respecta a todo plan <u>los planes</u> de acción que se haya recomendado y al calendario establecido a los fines de la puesta en práctica de dichos planes y el personal directivo responsable de la aplicación de planes de acción específicos <u>calendarios conexos</u>. En caso de desacuerdo entre el Director de la División DSI y el director de l programa en cuestión en torno a <u>respecto de</u> los hechos descritos en los proyectos de informes <u>resultados de un proyecto de informe</u> de auditoría, inspección y evaluación, <u>en el informe final se recogerá</u> la opinión del Director de la División debe constar en los informes finales. Los DSI y de los directores de programas concernidos tienen la posibilidad de formular observaciones sobre los informes y el Director de la División tiene la posibilidad de responder a esas observaciones que quedarán reflejadas en el informe final <u>programa pertinentes</u>.</p>	<p>29. En los informes finales de auditoría interna y evaluación se dejará constancia de los comentarios que hayan formulado los directores de programa y, si procede, en lo que respecta a los planes de acción y calendarios conexos. En caso de desacuerdo entre el Director de la DSI y el director de programa respecto de los resultados de un proyecto de informe de auditoría y evaluación, en el informe final se recogerá la opinión del Director de la DSI y de los directores de programa pertinentes.</p>	

	Carta de Supervisión Interna vigente (2012)	Revisiones propuestas	Propuesta de Carta de Supervisión Interna revisada	Comentarios/motivos de los cambios
	final.			
54	<p>18. Incumbe al Director de la División entregar todo informe final de auditoría y supervisión internas al Director General. Se entregará una copia de los informes de auditoría interna, evaluación e inspección a la CCIS. El Auditor Externo también recibirá un ejemplar de cada uno de esos informes de auditoría interna, evaluación e inspección, junto con la documentación justificativa que sea necesaria. Los informes de auditoría y evaluación internas quedarán a disposición de los Estados miembros, previa solicitud.</p>	<p>18. Incumbe al <u>30.</u> El Director de la División entregar todo informe final <u>DSI</u> presentará los informes finales de auditoría interna y supervisión internas <u>evaluación</u> al Director General. Se entregará una copia, con copias a la CCIS y al Auditor Externo. Previa petición, al Auditor Externo se le presentarán documentos justificativos de los informes de auditoría interna evaluación e inspección a la CCIS. El Auditor Externo también recibirá un ejemplar de cada uno de esos informes de auditoría interna, y evaluación e inspección, junto con la documentación justificativa que sea necesaria. Los informes de auditoría y evaluación internas quedarán a disposición de los Estados miembros, previa solicitud.</p>	<p>30. El Director de la DSI presentará los informes finales de auditoría interna y evaluación al Director General, con copias a la CCIS y al Auditor Externo. Previa petición, al Auditor Externo se le presentarán documentos justificativos de los informes de auditoría interna y evaluación.</p>	
55	<p>19. El Auditor Externo y la CCIS tendrán acceso a los informes de investigación.</p> <p>20. El Director de la División tiene la facultad de enviar comunicaciones en materia de supervisión al personal directivo interesado de la OMPI en relación con asuntos corrientes acerca de los cuales no sea necesario presentar informes oficiales.</p> <p>21. Todos los informes de investigación, borradores, documentación, constataciones, conclusiones y recomendaciones son completamente confidenciales, salvo que el Director de la División o el Director General autoricen su</p>	<p>19. El Auditor Externo y la CCIS tendrán acceso a los informes de investigación.</p> <p>20 <u>31.</u> El Director de la División tiene la facultad de enviar comunicaciones <u>DSI</u> publicará los informes de auditoría interna y evaluación en materia de supervisión al personal directivo interesado <u>el sitio web</u> de la OMPI en relación con asuntos corrientes acerca de los cuales no sea <u>un plazo de 30 días tras su presentación. En casos excepcionales, si fuera</u> necesario presentar <u>informes oficiales.</u></p> <p>21. Todos los informes de investigación, borradores, documentación, constataciones, conclusiones <u>para velar por la seguridad</u> y recomendaciones son completamente confidenciales, salvo que <u>la privacidad,</u> el</p>	<p>31. El Director de la DSI publicará los informes de auditoría interna y evaluación en el sitio web de la OMPI en un plazo de 30 días tras su presentación. En casos excepcionales, si fuera necesario para velar por la seguridad y la privacidad, el Director de la DSI podrá, a su discreción, ocultar parte del contenido de los informes o denegar el acceso a los mismos.</p>	<p><i>La OMPI se sumará a otras organizaciones para publicar sus informes (véase la práctica establecida en la Secretaría de las Naciones Unidas, el PNUD, el UNFP, el UNICEF, el PMA, etc.).</i></p> <p><i>El párrafo 19 se ha trasladado al párrafo 33 que figura más abajo (y se ha fusionado con el párrafo 21 de la versión vigente).</i></p> <p><i>El párrafo 20 se ha trasladado hasta el párrafo 35 que figura más abajo.</i></p>

	Carta de Supervisión Interna vigente (2012)	Revisiones propuestas	Propuesta de Carta de Supervisión Interna revisada	Comentarios/motivos de los cambios
	divulgación.	Director de la División DSI podrá, a su <u>discreción, ocultar parte del contenido de los informes</u> o el Director General autoricen su divulgación. <u>denegar el acceso a los mismos.</u>		
56	22. Incumbe al Director de la División entregar todo informe final de investigación al Director General. En el caso de los informes finales de investigación que guarden relación con el personal de la OMPI de la categoría de Director General Adjunto y Subdirector General, el Director de la División tiene la facultad de enviar una copia al Presidente de la Asamblea General, al Presidente de la CCIS y a los Auditores Externos. Si la investigación guarda relación con el Director General, el Director de la División entregará el informe final al Presidente de las Asambleas de los Estados miembros de la OMPI, para que se tomen las medidas que se consideren apropiadas, con copia al Presidente del Comité de Coordinación y de la CCIS y a los Auditores Externos.	22. Incumbe al <u>22. El</u> Director de la División entregar todo informe final de investigación al Director General. En el caso de DSI presentará los informes finales de investigación <u>al Director General. En lo que guarden relación con el</u> <u>respecta a los informes finales de investigación relativos al</u> personal de la OMPI de la categoría de Director General Adjunto y Subdirector General, el Director de la División tiene la facultad de enviar <u>DSI enviará</u> una copia al Presidente de la Asamblea General, al Presidente de la CCIS y a los Auditores Externos. Si la investigación guarda relación con el Director General, el Director de la División entregará el informe final al Presidente de las Asambleas de los Estados miembros de la OMPI, para que se tomen las medidas que se consideren apropiadas, con copia al Presidente del Comité de Coordinación y de la CCIS y a los Auditores Externos <u>Auditor Externo.</u>	32. El Director de la DSI presentará los informes finales de investigación al Director General. En lo que respecta a los informes finales de investigación relativos al personal de la categoría de Director General Adjunto y Subdirector General, el Director de la DSI enviará una copia al Presidente de la Asamblea General, al de la CCIS y al Auditor Externo.	<i>Se ha trasladado con modificaciones hasta el párrafo 33 que figura más abajo (y se ha fusionado con el párrafo 19 de la versión vigente).</i>
57		<u>33. Todos los informes finales de investigación, inclusión hecha de las constataciones, las conclusiones, las recomendaciones y las pruebas que se presenten adjuntas al informe son confidenciales, salvo si su divulgación fuera necesaria a los efectos de medidas disciplinarias o de remisión a las autoridades encargadas de la observancia de la ley. No obstante lo anterior, el Auditor Externo y la CCIS tendrán acceso a los informes finales de investigación.</u>	33. Todos los informes finales de investigación, inclusión hecha de las constataciones, las conclusiones, las recomendaciones y las pruebas que se presenten adjuntas al informe son confidenciales, salvo si su divulgación fuera necesaria a los efectos de medidas disciplinarias o de remisión a las autoridades encargadas de la observancia de la ley. No obstante lo anterior, el Auditor Externo y la CCIS tendrán acceso a los informes finales de investigación.	

	Carta de Supervisión Interna vigente (2012)	Revisiones propuestas	Propuesta de Carta de Supervisión Interna revisada	Comentarios/motivos de los cambios
58		<p><u>34. Todos los demás materiales de investigación, incluidos proyectos de informes, informes preliminares y material que no haya sido adjuntado al informe final de investigación son estrictamente confidenciales y su divulgación solo podrá efectuarse con la autorización del Director de la DSI. No obstante lo anterior, el Auditor Externo y la CCIS tendrán acceso a todos los materiales de investigación de conformidad con sus respectivos mandatos.</u></p>	<p>34. Todos los demás materiales de investigación, incluidos proyectos de informes, informes preliminares y material que no haya sido adjuntado al informe final de investigación son estrictamente confidenciales y su divulgación solo podrá efectuarse con la autorización del Director de la DSI. No obstante lo anterior, el Auditor Externo y la CCIS tendrán acceso a todos los materiales de investigación de conformidad con sus respectivos mandatos.</p>	<p><i>En el párrafo 34 de la versión revisada se fusionan los párrafos 19 y 21 de la versión vigente, con modificaciones.</i></p> <p><i>El Director General puede autorizar la divulgación de un informe final de investigación (incluidos los anexos) que haya recibido. Sin embargo, en el párrafo 21, tal y como está redactado en la versión vigente, también se le confiere la autoridad para desvelar “borradores” (a los que no debería tener acceso), así como materiales de investigación (no necesariamente adjuntados al informe final de investigación, y a los que tampoco debiera tener acceso). De ahí las modificaciones propuestas.</i></p>
59		<p><u>35. En lo que respecta a cuestiones de supervisión habituales acerca de las cuales no sea necesario presentar informes oficiales, el Director de la DSI podrá enviar comunicaciones a todo miembro del personal directivo de la OMPI.</u></p>	<p>35. En lo que respecta a cuestiones de supervisión habituales acerca de las cuales no sea necesario presentar informes oficiales, el Director de la DSI podrá enviar comunicaciones a todo miembro del personal directivo de la OMPI.</p>	
60	<p>23. El Director General velará por que todas las recomendaciones del Director de la División sean atendidas sin demora e indicará las medidas adoptadas por el personal directivo en lo que respecta a conclusiones y recomendaciones específicas que figuren en un informe.</p>	<p>23. <u>El 36. Incumbirá al Director General velará velar por que se atienda con prontitud a todas las recomendaciones del formuladas por el Director de la División sean atendidas sin demora e indicará DSI, indicando las medidas adoptadas por que deba adoptar el personal directivo en lo que respecta a conclusiones relación con determinados resultados y recomendaciones específicas que figuron en un del informe.</u></p>	<p>36. Incumbirá al Director General velar por que se atienda con prontitud a todas las recomendaciones formuladas por el Director de la DSI, indicando las medidas que deba adoptar el personal directivo en relación con determinados resultados y recomendaciones del informe.</p>	
61	<p>24. Incumbe al Director de la División presentar un informe anual al Director General, con copia a la CCIS,</p>	<p>24. <u>Incumbe al 37. El Director de la División presentar DSI presentará un informe anual al Director General, con copia a la CCIS,</u></p>	<p>37. El Director de la DSI presentará un informe anual al Director General, con copia a la CCIS, sobre la aplicación de las</p>	

	Carta de Supervisión Interna vigente (2012)	Revisiones propuestas	Propuesta de Carta de Supervisión Interna revisada	Comentarios/motivos de los cambios
	sobre la puesta en práctica de las recomendaciones formuladas por el Auditor Externo.	sobre la puesta en práctica aplicación de las recomendaciones formuladas por el Auditor Externo.	recomendaciones formuladas por el Auditor Externo.	
62	<p>25. Incumbe al Director de la División presentar regularmente por escrito al Comité del Programa y Presupuesto un informe sobre la marcha de las actividades relativas a los planes de trabajo anuales.</p> <p>26. Incumbe al Director de la División presentar una vez por año a la CCIS, con copia al Director General y al Auditor Externo, una reseña de sus actividades de auditoría y supervisión internas, en particular, la orientación y alcance de las mismas, el programa de trabajo y los progresos que se hayan alcanzado en la puesta en práctica de las recomendaciones priorizadas que consten en sus informes. Dicha reseña será sometida a examen de la Asamblea General de la OMPI y a la CCIS en la forma presentada por el Director de la División. Los comentarios que juzgue conveniente formular el Director General podrán ser sometidos en otro informe.</p>	<p>25. Incumbe al38.El Director de la División presentar regularmente por escrito al DSI <u>presentará, una vez por año, una reseña a la Asamblea General de la OMPI por conducto del Comité del Programa y Presupuesto</u> un (informe sobre la marcha de anual). <u>Se facilitará al Director General y a la CCIS un borrador del informe anual para que formulen comentarios, en su caso. En el informe anual se examinarán de manera general las actividades</u> relativas a de supervisión llevadas a cabo durante el ejercicio en examen, además del alcance y los planes de trabajo anuales.</p> <p>26. Incumbe al Director de la División presentar una vez por año a la CCIS, con copia al Director General y al Auditor Externo, una reseña <u>objetivos de sus</u>tales actividades de auditoría y supervisión internas, en particular, la orientación y alcance de las mismas, el programa de trabajo, el calendario de trabajo ejecutado y los progresos que se hayan alcanzado en la puesta <u>avances</u> en práctica <u>la aplicación</u> de las recomendaciones priorizadas que consten en sus informes. Dicha reseña será sometida a examen de la Asamblea General de la OMPI y a la CCIS en la forma presentada por el Director de la División. Los comentarios que juzgue conveniente formular en materia de supervisión <u>interna. Si lo considera adecuado,</u> el Director General podrán ser sometidos en otro informe, <u>podrá presentar comentarios sobre el informe anual definitivo en un informe aparte.</u></p>	<p>38. El Director de la DSI presentará, una vez por año, una reseña a la Asamblea General de la OMPI por conducto del Comité del Programa y Presupuesto (informe anual). Se facilitará al Director General y a la CCIS un borrador del informe anual para que formulen comentarios, en su caso. En el informe anual se examinarán de manera general las actividades de supervisión 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. Si lo considera adecuado, el Director General podrá presentar comentarios sobre el informe anual definitivo en un informe aparte.</p>	<p><i>Se propone eliminar el párrafo 25 y modificar ligeramente el párrafo 26.</i></p> <p><i>Explicación de las modificaciones: juntas, la penúltima frase (“será sometida a examen de la Asamblea General de la OMPI y a la CCIS en la forma presentada por el Director de la División”) y la primera frase del párrafo 26 (“presentar ... a la CCIS, con copia al Director General... una reseña...”) no tienen mucho sentido:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>En la primera oración del párrafo se indica que la reseña anual se presenta a la CCIS; en la penúltima frase se señala que se presenta a la CCIS Y a la Asamblea General: incoherencia.</i> - <i>¿Por qué se indica en la penúltima frase “en la forma presentada por el Director de la División”? ¿Qué significa eso? ¿Es para evitar que se realicen cambios sin el consenso del Director de la DASI? Esa disposición tendría sentido si la reseña se presentara a través del Director General, pero ese no es el caso, puesto que en la primera frase se estipula que se presenta “a la CCIS, con copia al Director General...”.</i> <p><i>Asimismo, en los párrafos 25 y 26 de la Carta de Supervisión Interna se da la impresión de que se presentan dos informes diferentes al Comité del Programa y Presupuesto, por un lado, y a la Asamblea General, por otro. Por este motivo, se propone eliminar el párrafo 25 y modificar el párrafo 26 (el nuevo párrafo 38)</i></p>

	Carta de Supervisión Interna vigente (2012)	Revisiones propuestas	Propuesta de Carta de Supervisión Interna revisada	Comentarios/motivos de los cambios
				<i>mediante la adición de una mención al Comité del Programa y Presupuesto. La redacción propuesta es similar a la del informe anual del Auditor Externo.</i>
63	27. Cuando proceda, en el informe anual se incluirá lo siguiente:	27. Cuando proceda, en <u>39. En el informe anual se incluirá, entre otros asuntos,</u> lo siguiente:	39. En el informe anual se incluirá, entre otros asuntos, lo siguiente:	
64	a) La descripción de los problemas, abusos y deficiencias significativos surgidos en la administración de la OMPI en general, o en un programa o tarea en particular, y que hayan sido divulgados durante el período a examen.	a) La descripción de los problemas, abusos y deficiencias significativos surgidos en la administración <u>con respecto a las actividades</u> de la OMPI en general, o en un programa o tarea en particular, y que hayan sido divulgados durante el período a ejercicio en examen.	a) la descripción de los problemas y deficiencias significativos con respecto a las actividades de la OMPI en general, o a un programa o tarea en particular, que hayan sido divulgados durante el ejercicio en examen;	
65	b) La descripción de todas las recomendaciones finales formuladas por el Director de la División durante el período a examen pidiendo que se tomen medidas correctivas en relación con los problemas, abusos y deficiencias significativos señalados.	b) La descripción de todas las recomendaciones finales de supervisión interna de alta prioridad formuladas por el Director de la División <u>DSI</u> durante el período a ejercicio en examen <u>pidiendo que se tomen medidas correctivas en relación con los problemas, abusos y deficiencias significativos señalados;</u>	b) la descripción de todas las recomendaciones de supervisión interna de alta prioridad formuladas por el Director de la DSI durante el ejercicio en examen;	
66	c) La descripción de todas las recomendaciones que no hayan sido aprobadas por el Director General, junto con sus motivos para no hacerlo.	c) La descripción de todas las recomendaciones que no hayan sido aprobadas por el Director General, junto con sus motivos para no hacerlo. <u>ello;</u>	c) la descripción de todas las recomendaciones que no hayan sido aprobadas por el Director General, junto con sus motivos para ello;	<i>El Director General no aprueba las recomendaciones, sino que tiene la prerrogativa de aceptar el riesgo de no aplicar una recomendación.</i>
67	d) La enumeración de las recomendaciones significativas formuladas en informes	d) La enumeración de las recomendaciones significativas <u>de alta prioridad</u>	d) la enumeración de las recomendaciones de alta prioridad formuladas en	

	Carta de Supervisión Interna vigente (2012)	Revisiones propuestas	Propuesta de Carta de Supervisión Interna revisada	Comentarios/motivos de los cambios
	anteriores cuyas medidas correctivas aún no hayan concluido.	formuladas en informes anteriores cuyas medidas correctivas aún no hayan concluido=;	informes anteriores cuyas medidas correctivas aún no hayan concluido;	
68	e) La descripción y explicación de los motivos que hayan llevado a revisar una importante decisión sobre la gestión durante el período a examen.	e) La descripción y explicación de los motivos que hayan llevado a revisar una importante decisión sobre la gestión durante el período a examen.		Se propone eliminar este párrafo, cuyo significado no está claro.
69	f) Informaciones relativas a toda importante decisión sobre la gestión con la que el Director de la División no esté de acuerdo.	f) Informaciones relativas e) información relativa a toda importante decisión sobre la de gestión con la significativa que el, a juicio del Director de la División no esté de acuerdo. DSI, constituya un riesgo serio para la Organización;	e) información relativa a toda decisión de gestión significativa que, a juicio del Director de la DSI, constituya un riesgo serio para la Organización;	
70	g) Una reseña de los casos en los que se haya denegado información o asistencia al Director de la División.	g) Una f) una reseña de los casos en los que al Director de la DSI se le haya denegado información el acceso a los registros, los miembros del personal o asistencia al Director los locales de la División. OMPI;	f) una reseña de los casos en los que al Director de la DSI se le haya denegado el acceso a los registros, los miembros del personal o los locales de la OMPI;	
71	h) Versión resumida del informe remitido por el Director de la División al Director General sobre la puesta en práctica de las recomendaciones del Auditor Externo.	h) Versión resumida g) un resumen del informe remitido presentado por el Director de la División DSI al Director General sobre la puesta en práctica situación de la aplicación de las recomendaciones del Auditor Externo de auditoría externa;	g) un resumen del informe presentado por el Director de la DSI al Director General sobre la situación de la aplicación de las recomendaciones de auditoría externa;	

	Carta de Supervisión Interna vigente (2012)	Revisiones propuestas	Propuesta de Carta de Supervisión Interna revisada	Comentarios/motivos de los cambios
72	<p>i) Incumbe, además, al Director de la División presentar comentarios sobre el alcance de sus actividades y la conformidad de los recursos para un fin determinado, y confirmar anualmente la independencia de la función de auditoría interna, y dar cuenta de todo aquello que amenace a la independencia de la actividad de auditoría interna o interfiera con ella.</p>	<p>i) Incumbe, <u>h)</u> además, al Director de la División <u>presentar</u> <u>DSI confirmará en el informe anual la independencia con que se lleva a cabo la función de supervisión interna y formulará</u> comentarios sobre el <u>acerca del</u> alcance de sus actividades y de la <u>conformidad</u> <u>adecuación</u> de los recursos para un fin determinado, y confirmar anualmente la independencia de la función de auditoría interna, y dar cuenta de todo aquello que amenace a la independencia de la actividad de auditoría interna o interfiera con ella <u>a los fines previstos.</u></p>	<p>h) además, el Director de la DSI confirmará en el informe anual la independencia con que se lleva a cabo la función de supervisión interna y formulará comentarios acerca del alcance de sus actividades y de la adecuación de los recursos a los fines previstos.</p>	
73	<p>G. RECURSOS</p>	<p>G. <u>H.</u> RECURSOS</p>	<p>H. RECURSOS</p>	
74	<p>28. Al presentar proyectos de presupuesto por programas a los Estados miembros de la OMPI, el Director General tendrá en cuenta la necesidad de velar por la independencia del Director de la División y de suministrar a este último todos los recursos necesarios a los fines del cumplimiento de su mandato y de los objetivos estipulados en el mismo. En el proyecto de presupuesto por programas deben indicarse claramente los recursos asignados al Director de la División.</p>	<p>28 <u>40.</u> Al presentar proyectos <u>las propuestas</u> de presupuesto por programas a los Estados miembros de la OMPI, el Director General tendrá en cuenta la necesidad de velar por la independencia del Director <u>operativa</u> de la División <u>función de supervisión interna</u> y de suministrar a este último todos <u>facilitará</u> los recursos necesarios a los fines del cumplimiento de su mandato y de <u>para que el Director de la DSI pueda llevar a cabo</u> los objetivos estipulados en el mismo <u>de su mandato.</u> En el proyecto de presupuesto por programas deben indicarse <u>tales propuestas se indicará</u> claramente los <u>la</u> <u>consignación de recursos</u> asignados al Director <u>financieros y humanos, con inclusión de servicios de la División</u> <u>subcontratación interna y externa, ya sea ésta última total o parcial, y en ellas se</u></p>	<p>40. Al presentar las propuestas de presupuesto por programas a los Estados miembros, el Director General tendrá en cuenta la necesidad de velar por la independencia operativa de la función de supervisión interna y facilitará los recursos necesarios para que el Director de la DSI pueda llevar a cabo los objetivos de su mandato. En tales propuestas se indicará claramente la consignación de recursos financieros y humanos, con inclusión de servicios de subcontratación interna y externa, ya sea ésta última total o parcial, y en ellas se tendrán además en cuenta las recomendaciones de la CCIS.</p>	

	Carta de Supervisión Interna vigente (2012)	Revisiones propuestas	Propuesta de Carta de Supervisión Interna revisada	Comentarios/motivos de los cambios
		tendrán además en cuenta las recomendaciones de la CCIS.		
75	29. En consulta con la CCIS y el Director de la División, el Director General se asegurará de que haya suficiente personal adscrito a la función de Auditoría y Supervisión Internas de la OMPI, nombrado de conformidad con el Estatuto y Reglamento del Personal de la OMPI, y que éste sea profesional y disponga de las cualificaciones, la experiencia y los conocimientos suficientes, y promoverá el perfeccionamiento profesional permanente con el fin de que se satisfagan las exigencias de la presente Carta.	29. En consulta con la CCIS y el Director General se asegurará de que haya suficiente esté constituida por miembros del personal adscrito a la función de Auditoría y Supervisión Internas de la OMPI, nombrado nombrados de conformidad con el Estatuto y Reglamento del Personal de la OMPI, y que éste sea profesional y disponga de las cualificaciones, la experiencia y, quienes poseerán colectivamente los conocimientos suficientes, y promoverá el, las aptitudes y otras competencias necesarias para ejecutar las funciones de supervisión. Además, fomentará el constante perfeccionamiento profesional permanente con el fin de que se satisfagan las exigencias satisfacer los requisitos de la presente Carta.	41. El Director de la DSI velará por que la División esté constituida por miembros del personal nombrados de conformidad con el Estatuto y Reglamento del Personal, quienes poseerán colectivamente los conocimientos, las aptitudes y otras competencias necesarias para ejecutar las funciones de supervisión. Además, fomentará el constante perfeccionamiento profesional a fin de satisfacer los requisitos de la Carta.	<i>Modificaciones de redacción.</i>
76	H. NOMBRAMIENTO Y DESTITUCIÓN DEL DIRECTOR DE LA DIVISIÓN	H. I. NOMBRAMIENTO, ACTUACIÓN PROFESIONAL Y DESTITUCIÓN DEL DIRECTOR DE LA DIVISIÓN DSI	I. NOMBRAMIENTO, ACTUACIÓN PROFESIONAL Y DESTITUCIÓN DEL DIRECTOR DE LA DSI	
77	30. La persona que ocupe el puesto de Director de la División debe poseer sólidas cualificaciones y competencia en auditoría y supervisión internas. La contratación del Director de la División deberá basarse en un proceso de selección internacional abierto y transparente que establecerá el Director General, en consulta con la CCIS.	30 42. La persona que ocupe el puesto de Director de la División debe DSI deberá poseer sólidas cualificaciones y competencia competencias en auditoría y supervisión internas. La contratación del Director de la División DSI deberá basarse en un proceso de selección internacional abierto y transparente que establecerá el Director General, en consulta con la CCIS.	42. La persona que ocupe el puesto de Director de la DSI deberá poseer sólidas cualificaciones y competencias en supervisión. La contratación del Director de la DSI deberá basarse en un proceso de selección internacional abierto y transparente que establecerá el Director General, en consulta con la CCIS.	<i>La palabra “debe” implica que se pueden realizar excepciones a este requisito (no se aplica a la versión en español). Esto no es necesario.</i>
78	31. El Director General efectuará oficialmente la contratación, sustitución o destitución del Director	31 43. El Director de la DSI será nombrado por el Director General efectuará oficialmente la contratación, sustitución o destitución, previa	43. El Director de la DSI será nombrado por el Director General, previa consulta con la CCIS y la aprobación del	

	Carta de Supervisión Interna vigente (2012)	Revisiones propuestas	Propuesta de Carta de Supervisión Interna revisada	Comentarios/motivos de los cambios
	<p>de la División, que deberán ser aprobadas por el Comité de Coordinación y la CCIS.</p> <p>32. El Director de la División será nombrado por un período de cinco años, no renovable. Una vez terminado ese mandato, no tendrá derecho a ocupar posteriormente ningún puesto de trabajo en la OMPI.</p>	<p>consulta con la CCIS y la aprobación del Director de la División, que deberán ser aprobadas por el Comité de Coordinación y la CCIS.</p> <p>32. El Director de la División será nombrado por. <u>Ejercerá sus funciones durante un período de cinco seis años, no renovable.</u> Una vez terminado ese mandato, no tendrá derecho a ocupar posteriormente ningún puesto de trabajo en la OMPI.</p>	<p>Comité de Coordinación. Ejercerá sus funciones durante un período de seis años, no renovable. Una vez terminado ese mandato, no tendrá derecho a ocupar posteriormente ningún puesto de trabajo en la OMPI.</p>	<p><i>Se propone equiparar la duración del mandato del Director de la DASI a la del Auditor Externo, es decir, seis años.</i></p>
79		<p><u>44. El Director de la DSI solo podrá ser destituido por motivos específicos, previa consulta con la CCIS y la aprobación del Comité de Coordinación.</u></p>	<p>44. El Director de la DSI solo podrá ser destituido por motivos específicos, previa consulta con la CCIS y la aprobación del Comité de Coordinación.</p>	<p><i>Se propone aclarar que el Director de la DASI solamente podrá ser destituido por motivos específicos.</i></p>
80		<p><u>45. La evaluación de la actuación profesional del Director de la DSI correrá a cargo del Director General, tras haber recibido recomendaciones de la CCIS y previa consulta con dicho órgano.</u></p>	<p>45. La evaluación de la actuación profesional del Director de la DSI correrá a cargo del Director General, tras haber recibido recomendaciones de la CCIS y previa consulta con dicho órgano.</p>	
81	<p>I. CLÁUSULA DE REVISIÓN</p>	<p>I. J. CLÁUSULA DE REVISIÓN</p>	<p>J. CLÁUSULA DE REVISIÓN</p>	
82	<p>33. La presente Carta estará sujeta a revisión cada tres años o antes, si ello fuese necesario. Al introducir enmiendas, se velará por que la Carta siga proporcionando el marco adecuado para todas las actividades de supervisión interna.</p>	<p>33<u>46. La presente Carta estará sujeta a revisión será revisada por el Director de la DSI y la CCIS, cada tres años o antes, si ello fuese necesario. Al introducir enmiendas, se velará por que Toda propuesta de modificación de la Carta siga proporcionando el marco adecuado se someterá al examen de la CCIS y del Director General y se presentará al Comité del Programa y Presupuesto para todas las actividades de supervisión interna su aprobación.</u></p>	<p>46. La Carta será revisada por el Director de la DSI y la CCIS, cada tres años o antes, si fuera necesario. Toda propuesta de modificación de la Carta se someterá al examen de la CCIS y del Director General y se presentará al Comité del Programa y Presupuesto para su aprobación.</p>	