

Comité del Programa y Presupuesto

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

INFORME SOBRE LOS PROGRESOS REALIZADOS EN LA APLICACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES DE LA DEPENDENCIA COMÚN DE INSPECCIÓN (DCI)

preparado por la Secretaría

1. En el presente documento se ofrece un panorama del estado de aplicación de las recomendaciones pendientes dirigidas a los órganos legislativos de la OMPI y formuladas como consecuencia de los exámenes efectuados por la Dependencia Común de Inspección (DCI) durante el período comprendido entre 2010 y fines de mayo de 2021.
2. En el Anexo I del presente documento se recogen varias recomendaciones dirigidas a los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, en particular, las recomendaciones que han sido señaladas para que la OMPI adopte medidas al respecto. La situación actual de aceptación y aplicación de las recomendaciones refleja las propuestas y evaluaciones de la Secretaría para que sean examinadas por los Estados miembros.
3. En el Anexo II del presente documento se recogen los resultados del examen del estado de aplicación de las prácticas de gestión del riesgo institucional comparadas con los criterios de referencia 1 a 9 enunciados por la DCI en el informe titulado “Gestión de los riesgos institucionales: enfoques y usos en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas” (JIU/REP/2020/5).
4. En el Anexo III del presente documento se recoge la lista de informes de la DCI de interés para la OMPI con recomendaciones pendientes a fines de mayo de 2021; en este Anexo se proporcionan enlaces a los informes de la DCI de interés para la OMPI y con recomendaciones pendientes.
5. Desde el último informe presentado a los Estados miembros (WO/PBC/30/6) sobre el mismo asunto, la DCI ha emitido 12 exámenes, de los que 8 revisten interés para la OMPI. Los nuevos exámenes en los que figuran recomendaciones dirigidas a los órganos legislativos han

sido identificados como tales, y la actualización del estado de los exámenes emitidos en años anteriores refleja el cambio con respecto al anterior período considerado.

6. Cabe señalar que, además de realizar un seguimiento de las recomendaciones pendientes de la DCI, la Secretaría continúa su labor de facilitar y coordinar las respuestas a los cuestionarios, encuestas y entrevistas de la DCI en relación con los exámenes nuevos y en curso. De conformidad con el programa de trabajo de la DCI, en 2021 se prevé la puesta en marcha de cuatro exámenes que revisten interés para la OMPI, así como la finalización de dos de los iniciados en 2020.

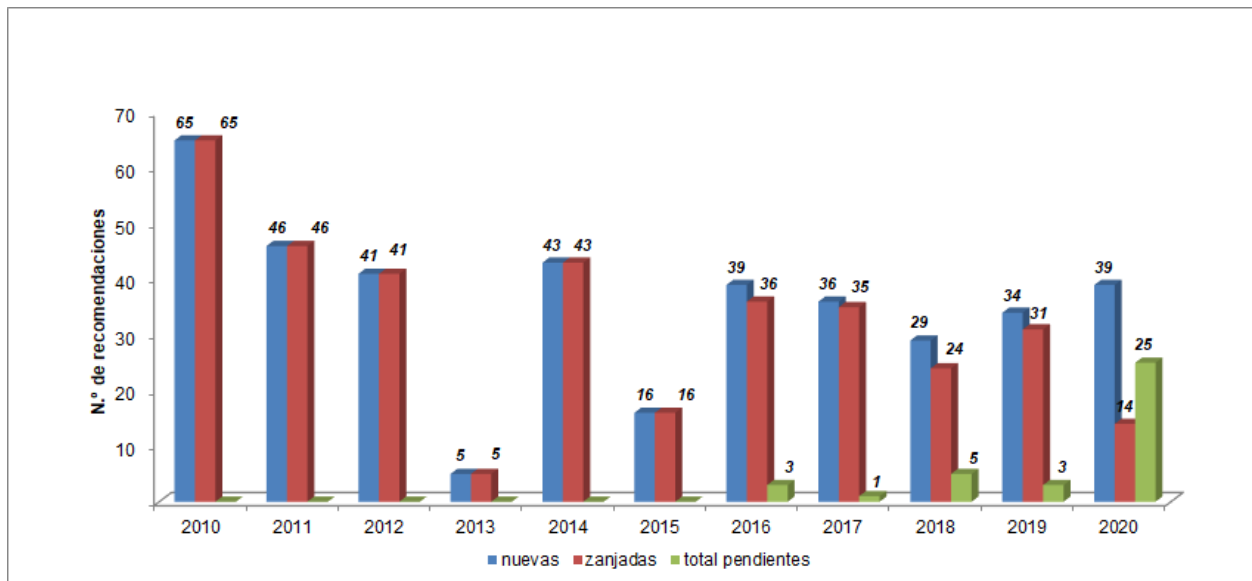
7. Los siguientes exámenes están en curso en el momento de finalizar el presente documento:

Cuadro 1. Exámenes de la DCI de interés para la OMPI que están en curso en 2021

Examen de las políticas, medidas, mecanismos y prácticas para prevenir y combatir el racismo y la discriminación racial en el sistema de las Naciones Unidas	Programa de trabajo de 2021
Examen de las políticas y prácticas de continuidad de las operaciones en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	Programa de trabajo de 2021
Examen de los mecanismos internos de apelación en la fase precontenciosa de que dispone el personal de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	Programa de trabajo de 2021
Examen de los marcos de rendición de cuentas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	Programa de trabajo de 2021
Examen exhaustivo del apoyo que brinda el sistema de las Naciones Unidas a los países en desarrollo sin litoral	Programa de trabajo de 2020
Estado actual de la función de ética en el sistema de las Naciones Unidas	Programa de trabajo de 2020

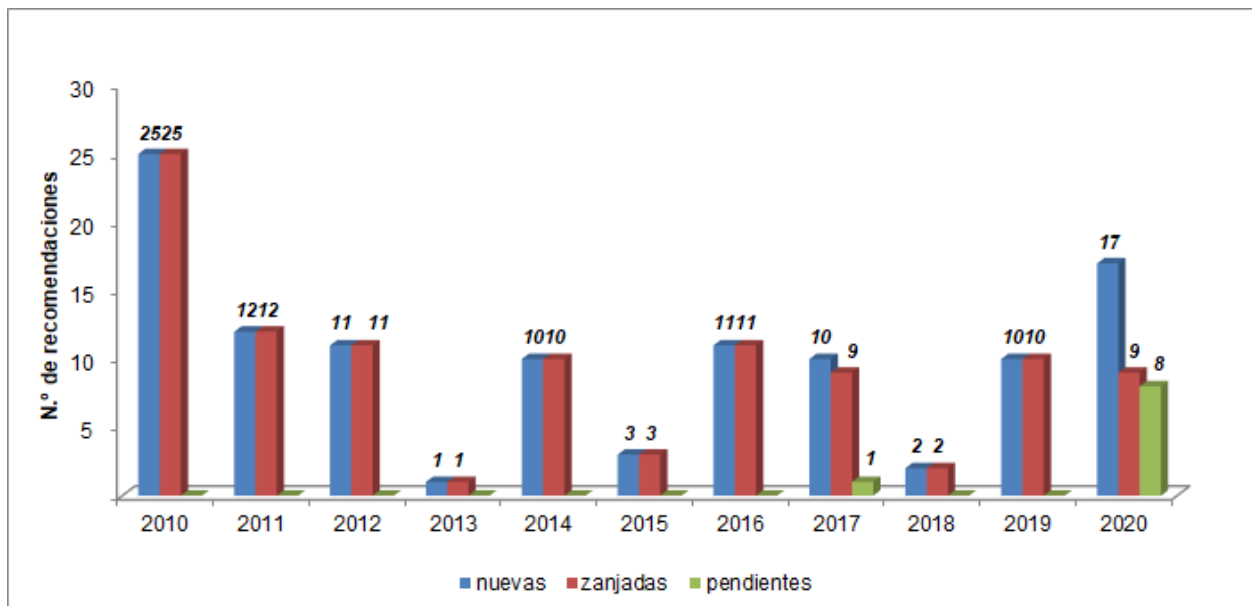
8. La DCI formuló un total de 39 nuevas recomendaciones que revisten interés para la OMPI correspondientes a nueve exámenes, 17 de ellas dirigidas a los órganos legislativos y las 22 restantes al jefe ejecutivo. Las recomendaciones que están pendientes o que están siendo aplicadas por la OMPI corresponden a los exámenes emitidos entre 2016 y 2019. La recomendación relativa a la prevención y detección del fraude y respuesta a él en el sistema de las Naciones Unidas se aplicó en 2020 y en el presente informe ya se refleja como zanjada. Quedan pendientes de aplicación tres recomendaciones sobre seguridad y vigilancia dirigidas al jefe ejecutivo, correspondientes a los exámenes emitidos en 2016.

Gráfico 1. Todas las recomendaciones de la DCI de interés para la OMPI (2010-2020)
 Situación a fines de mayo de 2021¹



9. A fines de mayo de 2021, a reserva de que los Estados miembros aprueben las recomendaciones contenidas en el presente informe, quedarán por atender nueve recomendaciones dirigidas a los órganos legislativos de la OMPI, habiéndose dado por zanjadas todas las demás (porque ya han sido aplicadas, porque se consideran sin interés para la OMPI o porque no han sido aceptadas).

Gráfico 2. Recomendaciones de la DCI dirigidas a los órganos legislativos (2010-2020)
 Situación a fines de mayo de 2021²

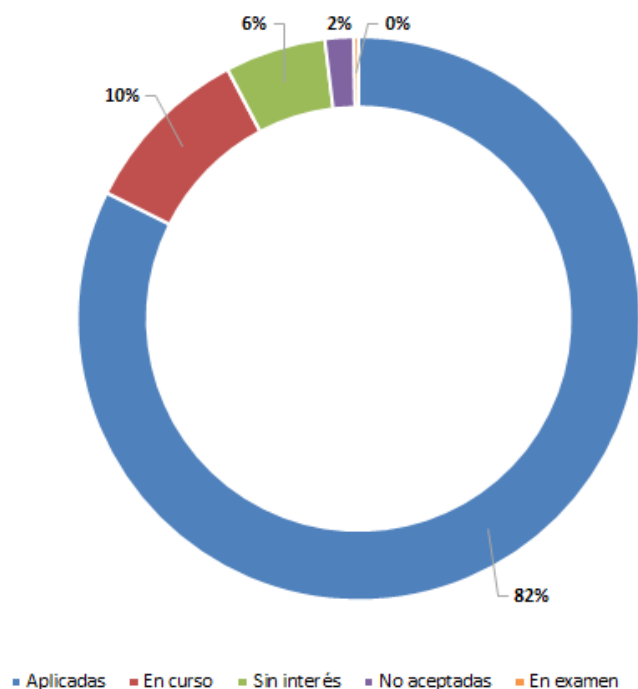


¹ Las recomendaciones nuevas y las zanjadas figuran en el año en que se presentó el informe de la DCI en cuestión.

² Sujetas a la aprobación de los Estados miembros respecto de las recomendaciones dirigidas a los órganos legislativos de la OMPI.

10. En consecuencia, se habrá aplicado el 82% de las 393 recomendaciones formuladas por la DCI desde 2010 y de interés para la OMPI, y se habrá dado por zanjado un 8% (correspondiente a recomendaciones que no se consideran de interés o que no han sido aceptadas) y otro 10% habrá sido aceptado y estará en proceso de aplicación.

**Gráfico 3. Todas las recomendaciones de la DCI de interés para la OMPI que figuran en los informes publicados entre 2010 y 2020
Situación a fines de mayo de 2021**



11. Se propone el siguiente párrafo de decisión:

12. *El Comité del Programa y Presupuesto (PBC):*

i) tomó nota del presente informe (documento WO/PBC/33/7);

ii) acogió con agrado y suscribió la evaluación por la Secretaría de los progresos realizados en la aplicación de las recomendaciones contenidas en los documentos:

- *JIU/REP/2020/8 (Recomendación 2);*
- *JIU/REP/2020/1 (Recomendaciones 1, 5, 6 7, 8, 9 y 10);*
- *JIU/REP/2019/6 (Recomendaciones 4 y 6); según constan en el presente informe;*

iii) acogió con agrado y tomó nota de la evaluación por la Secretaría de los criterios de referencia de la DCI en materia de gestión del riesgo; e

iv) invitó a la Secretaría a que presente evaluaciones de las recomendaciones abiertas formuladas por la Dependencia Común de Inspección (DCI) para su consideración por los Estados miembros.


[Siguen los Anexos]

RECOMENDACIONES DE LA DCI DIRIGIDAS A LOS ÓRGANOS LEGISLATIVOS DE LAS ORGANIZACIONES QUE PARTICIPAN EN LA DCI – SITUACIÓN A FINES DE MAYO DE 2021

I. RECOMENDACIONES PROCEDENTES DE LOS EXÁMENES DE LA DCI EFECTUADOS EN 2020


JIU/REP/2020/8 “Examen de la integración de la sostenibilidad ambiental en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas” [ENLACE](#)

La DCI emitió este informe el 24 de febrero de 2021. Por lo tanto, todas las recomendaciones son nuevas en el contexto de este informe que se presenta a los Estados miembros.


 Recomendación 2	<p>Los órganos legislativos y los órganos rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían, antes de que finalice 2022, dar instrucciones a los jefes ejecutivos para que integren consideraciones de sostenibilidad ambiental en la gestión de sus organizaciones, y pedirles que incluyan en el informe anual sobre la labor de la organización los resultados de los esfuerzos por integrar la sostenibilidad ambiental en las funciones de gestión interna.</p>
Evaluación equipo directivo/coordinador	<p>La OMPI incorpora desde 2010/11 a sus ciclos del presupuesto por programas y del Informe sobre el rendimiento de la OMPI un subprograma, un presupuesto y unos indicadores clave de rendimiento en materia de responsabilidad medioambiental. Todo ello también figuraba en el Programa de Alineación Estratégica a principios de la década de 2010.</p>
Aceptación	<p>Aceptada</p>
Aplicación	<p>Aplicada</p>
Funcionario encargado	<p>Directora de la División de Infraestructura de Locales</p>


JIU/REP/2020/7 “Aplicaciones de las cadenas de bloques en el sistema de las Naciones Unidas: hacia un estado de disponibilidad operacional” [ENLACE](#)

La DCI emitió este informe el 21 de marzo de 2021. Por lo tanto, todas las recomendaciones son nuevas en el contexto de este informe que se presenta a los Estados miembros.


 Recomendación 1	<p>Los órganos de gobierno de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben asegurarse de que, cuando proceda, el uso de aplicaciones de cadena de bloques se integrará, junto con el de otras tecnologías digitales, en las estrategias y políticas de innovación adoptadas por sus respectivas organizaciones.</p>
Evaluación equipo directivo/coordinador	<p>Los Estados miembros de la OMPI crearon el Equipo Técnico sobre la Cadena de Bloques en el marco del Comité de Normas Técnicas de la OMPI (CWS) con mandatos que, en cierta medida, parecen guardar relación con esta recomendación. Además, la Oficina Internacional está trabajando en el libro blanco relativo a la cadena de bloques para el ecosistema de la PI, en el que se incluirán posibles aplicaciones de la cadena de bloques en el ecosistema de la PI y se analizarán las ventajas y los desafíos asociados a esta tecnología.</p>
Aceptación	<p>Aceptada</p>
Aplicación	<p>En curso</p>
Funcionario encargado	<p>Director de los Sistemas de Información</p>

JIU/REP/2020/7 “Aplicaciones de las cadenas de bloques en el sistema de las Naciones Unidas: hacia un estado de disponibilidad operacional” (continuación)



<p> Recomendación 6</p>	<p>Los órganos rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían alentar a los Estados Miembros a que colaboraran con la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional en su labor exploratoria y preparatoria respecto de las cuestiones jurídicas relacionadas con la tecnología de cadenas de bloques en el contexto más amplio de la economía y el comercio digitales, como la solución de controversias, cuyo objetivo es reducir la incertidumbre jurídica en ese terreno.</p>
<p>Evaluación equipo directivo/coordinador</p>	<p>El Equipo Técnico sobre la Cadena de Bloques del CWS creó subgrupos para debatir sobre el marco normativo y la gobernanza de la cadena de bloques para el ecosistema de la PI, que parecen estar relacionados con esta recomendación. Por lo tanto, se propone recomendar que el Equipo Técnico realice un seguimiento de las actividades de la CNUDMI y participe en ellas.</p> <p>Además, a partir de anteriores debates internos, el Centro de Arbitraje y Mediación de la OMPI confirmó que realizará un seguimiento de las actividades de la CNUDMI relativas a la solución de controversias en el entorno de la cadena de bloques.</p> <p>El Centro de Arbitraje y Mediación de la OMPI señaló que ha estado promoviendo el uso de los mecanismos de la OMPI para la solución extrajudicial de controversias con las partes interesadas en la cadena de bloques, en particular en el ámbito de la tecnología financiera (véase https://chttps--www-wipo-intc.ssl.wipo.int/amc/en/center/specific sectors/ict/fintech/).</p>
<p>Aceptación</p>	<p>Aceptada</p>
<p>Aplicación</p>	<p>No iniciada</p>
<p>Funcionario encargado</p>	<p>Director de los Sistemas de Información</p>

JIU/REP/2020/6 “El multilingüismo en el sistema de las Naciones Unidas” 

La DCI emitió este informe el 9 de diciembre de 2020. Por lo tanto, todas las recomendaciones son nuevas en el contexto de este informe que se presenta a los Estados miembros.


<p> Recomendación 1</p>	<p>Los órganos legislativos o rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían pedir a los jefes y jefas ejecutivos de sus respectivas organizaciones que aún no lo hayan hecho que preparen un marco normativo estratégico para el multilingüismo, acompañado de directrices administrativas y operacionales para aplicarlo, y que lo presenten para que sea aprobado antes del 31 de diciembre de 2022.</p>
<p>Evaluación equipo directivo/coordinador</p>	<p>El Grupo de Trabajo sobre la Política Lingüística, presidido conjuntamente por los subdirectores generales del Sector de Administración, Finanzas y Gestión y del Sector de Infraestructuras y Plataformas, está elaborando un documento para la sesión del PBC de julio de 2021 sobre una política lingüística revisada que incorporará un marco político estratégico para el multilingüismo. Tras su adopción por los Estados miembros, la Secretaría elaborará las directrices administrativas y operacionales internas para su aplicación.</p>
<p>Aceptación</p>	<p>Aceptada</p>
<p>Aplicación</p>	<p>En curso</p>
<p>Funcionario encargado</p>	<p>Director de la División Lingüística</p>


JIU/REP/2020/6 “El multilingüismo en el sistema de las Naciones Unidas” (continuación)

<p> Recomendación 2</p> <p>Evaluación equipo directivo/coordinador</p> <p>Aceptación</p> <p>Aplicación</p> <p>Funcionario encargado</p>	<p>Los órganos legislativos o rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían pedir a los jefes y jefas ejecutivos de sus respectivas organizaciones que aún no lo hayan hecho que, antes del 31 de diciembre de 2022, nombren a un alto funcionario o funcionaria como coordinador/a o punto focal para el multilingüismo, con responsabilidades claramente definidas y autoridad delegada, que se encargue de coordinar la aplicación del marco normativo estratégico para el multilingüismo en sus respectivas organizaciones.</p> <p>En enero de 2019 el director general anterior designó coordinador de la OMPI en materia de multilingüismo ante la Red de Multilingüismo de la JJE al director de la División Lingüística. Teniendo en cuenta la labor que viene desarrollando el Grupo de Trabajo sobre la Política Lingüística, puede ser necesario que el director general actual confirme (o reconsidere) esta designación, definiendo claramente las responsabilidades y las atribuciones delegadas, etcétera, tal como recomienda la DCI.</p> <p>Aceptada</p> <p>En curso</p> <p>Director de los Sistemas de Información</p>
<p> Recomendación 4</p> <p>Evaluación equipo directivo/coordinador</p> <p>Aceptación</p> <p>Aplicación</p> <p>Funcionario encargado</p>	<p>Los órganos legislativos o rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían pedir a los jefes y jefas ejecutivos de sus respectivas organizaciones que aún no lo hayan hecho que introduzcan, antes del 31 de diciembre de 2022, políticas de aprendizaje que alienten la adquisición y el mejoramiento continuos de los conocimientos lingüísticos de su personal en los idiomas oficiales de sus respectivas organizaciones, así como en otros idiomas, si procede, y que asignen a esas políticas una financiación suficiente.</p> <p>Esta recomendación se abordará en el contexto del nuevo marco de formación.</p> <p>Aceptada</p> <p>En curso</p> <p>Directora del Departamento de Gestión de los Recursos Humanos</p>

JIU/REP/2020/5 “Gestión de los riesgos institucionales: enfoques y usos en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas” [ENLACE](#)


La DCI emitió este informe el 20 de octubre de 2020. Por lo tanto, todas las recomendaciones son nuevas en el contexto de este informe que se presenta a los Estados miembros.

<p> Recomendación 1</p> <p>Evaluación equipo directivo/coordinador</p>	<p>A fin de cumplir sus atribuciones de supervisión, los órganos legislativos o rectores deberían incorporar la GRI en sus reuniones, al menos una vez por año, dedicando a la cuestión una atención que podrá variar en función del mandato de la organización, su presencia sobre el terreno y su exposición al riesgo.</p> <p>Actualmente la OMPI incorpora los riesgos a las reuniones cada dos años a través del presupuesto por programas y el Informe sobre el rendimiento de la OMPI. Los principales riesgos y medidas de mitigación se incluyen anualmente en la Declaración de control interno, que se comparte con los Estados miembros por medio del PBC. La Organización está estudiando la posibilidad de incorporar los riesgos al Informe sobre el rendimiento de la OMPI de mitad del bienio. La OMPI examina regularmente con la CCIS la gestión del riesgo institucional. Asimismo, la Organización presenta periódicamente a los Estados miembros las declaraciones del marco de rendición de cuentas y de apetito de riesgo.</p>
Aceptación	Aceptada
Aplicación	En curso
Funcionario encargado	Directora del Departamento de Planificación de Programas y Finanzas (contralora)

<p> Recomendación 4</p> <p>Evaluación equipo directivo/coordinador</p>	<p>De aquí al 31 de diciembre de 2022, los órganos legislativos o rectores de las organizaciones participantes deberían pedir a los jefes ejecutivos que los informen sobre los resultados del examen exhaustivo de las prácticas de aplicación de la GRI de la organización comparadas con los criterios de referencia 1 a 9 enunciados por la DCI en el presente informe.</p> <p>Se ha incluido como anexo al informe de las recomendaciones de la DCI que se presenta al PBC. También será objeto de examen en la CCIS.</p>
Aceptación	Aceptada
Aplicación	Aplicada
Funcionario encargado	Directora del Departamento de Planificación de Programas y Finanzas (contralora)

JIU/REP/2020/2 “Políticas y plataformas de apoyo a la formación: hacia un mayor grado de coherencia, coordinación y convergencia” [ENLACE](#)

La DCI emitió este informe el 7 de octubre de 2020. Por lo tanto, todas las recomendaciones son nuevas en el contexto de este informe que se presenta a los Estados miembros.

<p> Recomendación 8</p> <p>Evaluación equipo directivo/coordinador</p>	<p>Los órganos rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberán aprobar para finales de 2023 un Marco Institucional de Formación común para las Naciones Unidas acordado mediante mecanismos interinstitucionales pertinentes en el que figurarán un conjunto de principios y un plan de acción a efectos de su aplicación gradual.</p> <p>Esta recomendación se examinará en el Foro de Gestores del Aprendizaje que acogerá la UNSSC en junio.</p>
Aceptación	Aceptada
Aplicación	No iniciada
Funcionario encargado	Directora del Departamento de Gestión de los Recursos Humanos


JIU/REP/2020/1 “Examen del estado de la función de investigación: progresos realizados en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en cuanto al fortalecimiento de la función de investigación” [ENLACE](#)

La DCI emitió este informe el 21 de septiembre de 2020. Por lo tanto, todas las recomendaciones son nuevas en el contexto de este informe que se presenta a los Estados miembros.


RECOMENDACIÓN 1	Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían pedir a las organizaciones que no lo hayan hecho todavía que incorporen en su carta de supervisión interna una disposición a efectos de revisar periódicamente y, de ser necesario, actualizar la carta, y la obligación de que el órgano legislativo la apruebe. Las cartas actualizadas deberían presentarse a fines de 2021 al objeto de que los órganos legislativos las aprueben.
Evaluación equipo directivo/coordinador	Esta recomendación ya se aplica. En la Carta de Supervisión Interna se establece lo siguiente: párr. 55. 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 que presente la Secretaría se someterá al examen de la CCIS y del director general y se presentará al Comité del Programa y Presupuesto para su aprobación. Tras la aprobación del PBC, la Asamblea General hace suyas las decisiones del Comité.
Aceptación	Aceptada
Aplicación	Aplicada
Funcionario encargado	Director de la División de Supervisión Interna

RECOMENDACIÓN 3	Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían pedir a las organizaciones que todavía no lo hayan hecho que para fines de 2022 unifiquen todas las investigaciones y las actividades conexas (a saber, la recepción, la evaluación de información y la decisión de abrir una investigación), con independencia del tipo de falta de conducta, en la oficina de supervisión interna de cada organización.
Evaluación equipo directivo/coordinador	En la OMPI se está llevando a cabo una revisión del sistema de justicia interna que debería concluir en 2021. Como resultado de esta revisión se podría decidir que la División de Supervisión Interna llevara a cabo todas las actividades de investigación, con la excepción de la recepción y la evaluación preliminar de las denuncias de represalias, que seguirían dentro del mandato de la Oficina de Ética Profesional. En cualquier caso, durante una investigación, el Director de la División de Supervisión Interna conservará, a su discreción, la posibilidad de solicitar asesoramiento a otros departamentos u oficinas de la Organización, incluidos, entre otros, la Oficina del Consejero Jurídico y el Departamento de Gestión de los Recursos Humanos.
Aceptación	Aceptada
Aplicación	En curso
Funcionario encargado	Director de la División de Supervisión Interna


JIU/REP/2020/1 “Examen del estado de la función de investigación: progresos realizados en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en cuanto al fortalecimiento de la función de investigación” (continuación)

<p> Recomendación 5</p> <p>Evaluación equipo directivo/coordinador</p>	<p>Los órganos legislativos del sistema de las Naciones Unidas deberían pedir a las organizaciones que todavía no lo hayan hecho que para fines de 2021 incorporen en su carta de supervisión disposiciones a efectos de: a) Supeditar el nombramiento y el cese o destitución de los jefes de sus oficinas de supervisión interna a la celebración de consultas con los órganos legislativos y la aprobación por estos; b) Establecer límites de duración de cinco a siete años para los cargos de jefe de oficina de supervisión interna, preferiblemente disponiendo que el mandato no pueda renovarse e imponiendo restricciones al posterior empleo dentro de la misma organización, y c) Permitir a los jefes de sus oficinas de supervisión interna el acceso sin trabas a los órganos legislativos y a los respectivos comités de auditoría y supervisión.</p> <p>Esta recomendación ya se aplica. En la Carta de Supervisión Interna se establece claramente lo siguiente:</p> <p>párr. 52. El Director de la DSI será nombrado por el Director General, tras la aprobación de la CCIS y del Comité de Coordinación. Ejercerá sus funciones durante un período de seis años, no renovable. Una vez terminado ese mandato, no tendrá derecho a ser empleado posteriormente por la OMPI. En la medida de lo posible, se tomarán las disposiciones necesarias para que el comienzo del mandato del director de la DSI no coincida con el comienzo del mandato del nuevo auditor externo.</p> <p>párr. 53. El director general podrá destituir al director de la DSI solo por motivos específicos y documentados, tras la aprobación de la CCIS y del Comité de Coordinación.</p> <p>párr. 54. La evaluación de la actuación profesional del director de la DSI correrá a cargo del director general, tras haber recibido información de la CCIS y previa consulta con dicho órgano.</p> <p>párr. 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. Los funcionarios, contratistas y otros miembros del personal de la OMPI tienen la obligación de colaborar con toda investigación debidamente autorizada.</p> <p>párr. 14. Podrá además dirigirse a los Presidentes de la Asamblea General, del Comité de Coordinación, del Comité del Programa y Presupuesto y de la CCIS.</p>
<p>Aceptación</p>	<p>Aceptada</p>
<p>Aplicación</p>	<p>Aplicada</p>
<p>Funcionario encargado</p>	<p>Director de la División de Supervisión Interna</p>


JIU/REP/2020/1 “Examen del estado de la función de investigación: progresos realizados en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en cuanto al fortalecimiento de la función de investigación” (continuación)

<p> Recomendación 6</p> <p>Evaluación equipo directivo/coordinador</p>	<p>Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que todavía no lo hayan hecho deberían pedir a las organizaciones que actualicen para fines de 2021 el mandato de sus respectivos comités de auditoría y supervisión a fin de incorporar, cuando proceda, disposiciones apropiadas a efectos de: a) Examinar la independencia y el mandato de la oficina de supervisión interna o función de investigación; b) Examinar sus necesidades presupuestarias y de personal; c) Examinar su desempeño general, y d) Formular recomendaciones conexas.</p> <p>Esta recomendación ya se aplica. En la Carta de Supervisión Interna y en el mandato de la CCIS se establece claramente lo siguiente:</p> <p>Mandato de la CCIS:</p> <ul style="list-style-type: none">ii) examinar la ejecución del plan de trabajo de la DSI y los resultados de las evaluaciones internas y externas y asesorar sobre la calidad, eficacia y eficiencia de la función de supervisión interna y sobre su independencia organizativav) examinar la aplicación de las recomendaciones de supervisión interna y prestar asesoramiento a ese respecto.viii) brindar información al director general sobre la actuación profesional del director de la DSI <p>En la Carta de Supervisión Interna se establece lo siguiente:</p> <p>49. 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 los recursos financieros y humanos, con inclusión de los servicios que se presten internamente o mediante subcontratación, ya sea esta última total o parcial, y en ellas se tendrá además en cuenta el asesoramiento de la CCIS.</p>
<p>Aceptación</p>	<p>Aceptada</p>
<p>Aplicación</p>	<p>Aplicada</p>
<p>Funcionario encargado</p>	<p>Director de la División de Supervisión Interna</p>


JIU/REP/2020/1 “Examen del estado de la función de investigación: progresos realizados en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en cuanto al fortalecimiento de la función de investigación” (continuación)


<p> Recomendación 7</p> <p>Evaluación equipo directivo/coordinador</p> <p>Aceptación</p> <p>Aplicación</p> <p>Funcionario encargado</p>	<p>Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que todavía no lo hayan hecho deberían elaborar y adoptar procedimientos formales apropiados para la investigación por los jefes ejecutivos de las denuncias de falta de conducta y adoptar políticas apropiadas para fines de 2021.</p> <p>Esta recomendación ya se aplica. En la Carta de Supervisión Interna se establece claramente lo siguiente:</p> <p>párr 24. Las denuncias de falta de conducta contra el director general deberán dirigirse al director de la DSI quien informará inmediatamente a los presidentes de la Asamblea General y del Comité de Coordinación y pedirá asesoramiento a la CCIS sobre el modo de proceder. La CCIS dará asesoramiento al director de la DSI acerca de si procede llevar a cabo una evaluación preliminar o disponer lo necesario para que una entidad de investigación independiente y externa lleve a cabo dicha evaluación. Sobre la base de los resultados de la evaluación preliminar, la CCIS formulará una recomendación a los presidentes de la Asamblea General y del Comité de Coordinación, acerca de si procede solicitar al director que cierre el caso o que remita la cuestión a una entidad de investigación independiente y externa para que la investigue. Si se recomienda remitir el caso, se recomendará también el mandato propuesto de la investigación y se propondrá una entidad de investigación idónea. En la eventualidad de que los presidentes no lograsen llegar a un acuerdo o propusieran apartarse de la recomendación formulada por la CCIS, intervendrán en la toma de la decisión los vicepresidentes de la Asamblea General y del Comité de Coordinación.</p> <p>párr 25. Cuando sea necesario el asesoramiento de la CCIS, ese asesoramiento se dará en el plazo de un mes, a menos que debido a la complejidad del asunto sea necesario un plazo más largo.</p> <p>Aceptada</p> <p>Aplicada</p> <p>Director de la División de Supervisión Interna</p>
---	---

JIU/REP/2020/1 “Examen del estado de la función de investigación: progresos realizados en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en cuanto al fortalecimiento de la función de investigación” (continuación)

<p> Recomendación 8</p> <p>Evaluación equipo directivo/coordinador</p>	<p>Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que todavía no lo hayan hecho deberían pedir a las organizaciones que establezcan para fines de 2021 procedimientos formales para tramitar las alegaciones de falta de conducta contra los jefes y el personal de sus oficinas de supervisión interna a fin de evitar situaciones de conflicto de intereses.</p> <p>Esta recomendación ya se aplica. En la Carta de Supervisión Interna se establece claramente lo siguiente:</p> <p>párr. 20. 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.</p> <p>párr. 21. No obstante lo anterior, cuando las denuncias de falta de conducta afecten al personal de la DSI, el director de la División solicitará asesoramiento a la CCIS sobre el modo de proceder.</p> <p>párr. 22. Las denuncias de falta de conducta contra el director de la DSI deberán dirigirse al director general, quien, lo antes posible, pero en el plazo de un mes a más tardar, informará al presidente del Comité de Coordinación y solicitará asesoramiento a la CCIS sobre el modo de proceder. La CCIS llevará a cabo una evaluación preliminar o dispondrá lo necesario para que se lleve a cabo dicha evaluación. Sobre la base de los resultados de la evaluación preliminar, la CCIS formulará una recomendación al director general y al presidente del Comité de Coordinación, sobre si procede cerrar el caso o remitir la cuestión a una entidad de investigación independiente y externa para que la investigue. Si se recomienda remitir el caso, se recomendará también el mandato propuesto de la investigación y se propondrá una entidad de investigación que sea idónea. No se dará inicio a ningún procedimiento de investigación de denuncias contra el director de la DSI sin el acuerdo de la CCIS.</p>
<p>Aceptación</p>	<p>Aceptada</p>
<p>Aplicación</p>	<p>Aplicada</p>
<p>Funcionario encargado</p>	<p>Director de la División de Supervisión Interna</p>

JIU/REP/2020/1 “Examen del estado de la función de investigación: progresos realizados en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en cuanto al fortalecimiento de la función de investigación” (continuación)

 Recomendación 9	<p>Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que todavía no lo hayan hecho deberían pedir que en los informes anuales de las actividades de supervisión interna de su respectiva organización figure información tanto sobre las denuncias como sobre las investigaciones, incluidos detalles relativos al número, al tipo y al carácter de las denuncias y las investigaciones y las tendencias al respecto.</p>
Evaluación equipo directivo/coordinador	<p>Esta recomendación ya se aplica. En la Carta de Supervisión Interna se establece claramente lo siguiente:</p> <p>párr. 48. En el informe anual se incluirá, entre otros asuntos, lo siguiente:</p> <p>b) La descripción, así como las repercusiones financieras, de haberlas, de los casos que han sido investigados y probados y la forma en que fueron saldados, por ejemplo, si se aplicaron medidas disciplinarias, si se remitió el asunto a las autoridades nacionales encargadas de velar por la observancia de la ley, u otro tipo de medida.</p> <p>Véase el párrafo 60, cuadro 1 del Informe anual del director de la DSI al PBC y a la Asamblea General correspondiente a 2018/19. Disponible en el sitio web de la OMPI. https://www.wipo.int/edocs/mdocs/govbody/es/wo_pbc_30/wo_pbc_30_5.pdf</p>
Aceptación	Aceptada
Aplicación	Aplicada
Funcionario encargado	Director de la División de Supervisión Interna

 Recomendación 10	<p>Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían examinar la idoneidad de los recursos y la plantilla de la función de investigación teniendo en cuenta las recomendaciones de los respectivos comités de auditoría y supervisión, cuando se disponga de ellos.</p>
Evaluación equipo directivo/coordinador	<p>Esta recomendación ya se aplica. En la Carta de Supervisión Interna se establece claramente lo siguiente:</p> <p>párr. 49. 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 los recursos financieros y humanos, con inclusión de los servicios que se presten internamente o mediante subcontratación, ya sea esta última total o parcial, y en ellas se tendrá además en cuenta el asesoramiento de la CCIS.</p>
Aceptación	Aceptada
Aplicación	Aplicada
Funcionario encargado	Director de la División de Supervisión Interna

II. RECOMENDACIONES PROCEDENTES DE LOS EXÁMENES DE LA DCI EFECTUADOS EN 2019

JIU/REP/2019/6 “Examen de los comités de auditoría y supervisión en el sistema de las Naciones Unidas” [ENLACE](#)

Recomendación 4	Los órganos legislativos y/o rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que todavía no lo hayan hecho deben prestar la debida consideración a incluir, antes de finales de 2021, la supervisión de las actividades de ética y lucha contra el fraude en una versión revisada del mandato o carta de sus comités de auditoría y supervisión a fin de fortalecer los marcos de rendición de cuentas de sus respectivas organizaciones, siempre que esos comités de auditoría y supervisión cumplan los criterios de independencia.
Evaluación equipo directivo/coordinador	La “Ética” es un punto recurrente en el orden del día trimestral de la Comisión, y la CCIS se reúne con el oficial jefe de Ética Profesional (si el titular está disponible) en cada una de sus sesiones con el fin de examinar i) el proyecto y el plan de trabajo anual definitivo de la Oficina de Ética Profesional; ii) los progresos realizados en la aplicación de las recomendaciones pendientes que pueda haber; iii) examinar y asesorar al oficial jefe de Ética Profesional sobre cualquier asunto que pueda requerir orientación de acuerdo con el mandato de la Comisión.
Aceptación	Aceptada Anteriormente "en curso"
Aplicación	Aplicada
Funcionario encargado	Directora del Departamento de Planificación de Programas y Finanzas (contralora) y Oficial Jefe de Ética Profesional

Recomendación 6	Los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que todavía no lo hayan hecho deben solicitar a sus comités de auditoría y supervisión que emprendan anualmente una evaluación del desempeño, y que les comuniquen sus resultados.
Evaluación equipo directivo/coordinador	La CCIS realiza una autoevaluación cada año en su cuarta sesión trimestral, en la que examina conjuntamente los resultados cotejados. La última autoevaluación tuvo lugar en noviembre-diciembre de 2020, y la Comisión concluyó que estaba satisfecha con las funciones de asesoramiento y supervisión independientes llevadas a cabo durante el año y que, a pesar de las circunstancias sin precedentes derivadas de la situación de la COVID-19, había funcionado eficazmente durante todo el año.
Aceptación	Aceptada Anteriormente "en curso"
Aplicación	Aplicada
Funcionario encargado	Directora del Departamento de Planificación de Programas y Finanzas (contralora) y Oficial Jefe de Ética Profesional

III. RECOMENDACIONES PROCEDENTES DE LOS EXÁMENES DE LA DCI EFECTUADOS EN 2017

JIU/REP/2017/3 “Examen de las políticas de viajes por vía aérea en el sistema de las Naciones Unidas: logro de ganancias en eficiencia y de ahorros y mejora de la armonización” [ENLACE](#)

Recomendación 2	Los órganos legislativos de todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, en caso de que todavía no lo hayan hecho, deben suprimir los viajes en primera clase para todas las categorías de funcionarios y no funcionarios a más tardar en enero de 2019 y permitir su utilización únicamente cuando no esté disponible la clase ejecutiva.
Evaluación equipo directivo/coordinador	De conformidad con la política de la OMPI sobre los viajes oficiales, los funcionarios no pueden viajar en primera clase. El director general es el único alto funcionario que puede viajar en primera clase en el interés de la Organización.
Aceptación	Aceptada
Aplicación	En curso
Funcionario encargado	Directora de la División de Adquisiciones y Viajes

Sin cambios con respecto a la situación anterior

[Sigue el Anexo II]

EXAMEN DE LA APLICACIÓN POR LA OMPI DE LAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN DEL RIESGO INSTITUCIONAL COMPARADAS CON LOS CRITERIOS DE REFERENCIA DE LA DCI

La OMPI informa sobre la aplicación de las prácticas de gestión del riesgo institucional a su Grupo de Gestión de Riesgos, que es un órgano interno creado en 2014 y presidido por el director general, y a la Comisión Consultiva Independiente de Supervisión (CCIS).

En octubre de 2020 la Dependencia Común de Inspección de las Naciones Unidas publicó un informe sobre la gestión del riesgo institucional titulado “Gestión de los riesgos institucionales: enfoques y usos en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas” (JIU/REP/2020/5). En la recomendación 1 de dicho INFORME se propone que se lleve a cabo un examen exhaustivo de la aplicación de las prácticas de gestión del riesgo institucional en cada organización comparadas con los criterios de referencia 1 a 9 de la DCI, y la recomendación 4 se refiere a la presentación de informes sobre los resultados de dicho examen a los órganos rectores. El presente informe da respuesta a esas recomendaciones.

La recomendación 3 está dirigida a los órganos rectores, y en ella se les pide que “incorporen la gestión del riesgo institucional a sus reuniones, al menos una vez por año, dedicando a la cuestión una atención que podrá variar en función del mandato de la organización, su presencia sobre el terreno y su exposición al riesgo, a fin de cumplir sus atribuciones de supervisión”. La Secretaría propone que esto se haga informando sobre la evolución de los riesgos en el presupuesto por programas, en el Informe sobre el rendimiento de la OMPI de mitad del bienio, lo que ofrece a los Estados miembros la oportunidad de seguir dialogando sobre los riesgos.

En el presente informe se exponen los progresos realizados en el fortalecimiento continuo del marco de gestión de riesgos y control interno de la OMPI al 30 de junio de 2021.

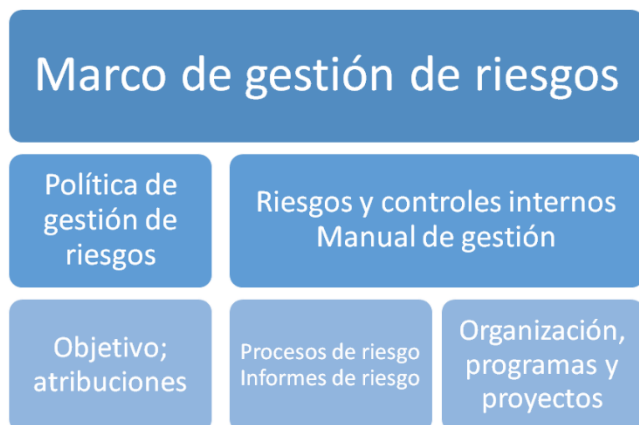
AUTOEVALUACIÓN DE LA MADUREZ DE LA GESTIÓN DE RIESGOS EN LA OMPI

En las secciones siguientes se presenta la evaluación de la madurez de los criterios de referencia 1 a 9 del informe de la DCI. Además, se evalúa el estado de aplicación de las recomendaciones oficiosas; cabe señalar que estas recomendaciones oficiosas no son necesariamente obligatorias para cumplir razonablemente los criterios de referencia. La OMPI ha utilizado las mejores prácticas en materia de autoevaluación de riesgos y control para obtener la madurez de cada punto de referencia evaluado en este informe.

Criterio de referencia 1: Adopción de una política o marco sistemático y global de gestión de riesgos vinculado al plan estratégico de la organización.



Figura 1 – Marco de gestión de riesgos



El marco de gestión de riesgos (figura 1) se aplica a todas las entidades operativas (incluidas la sede y las oficinas en el exterior). Existen escalas de riesgo integradas para los distintos niveles jerárquicos (por ejemplo, organización/programa y proyecto).

La Política de la OMPI sobre prevención y detección del fraude y otras actividades prohibidas se publicó en marzo de 2019, en consonancia con la definición de fraude del Comité de Alto Nivel sobre Gestión (CANG) de las Naciones Unidas aprobada para todo

el sistema de las Naciones Unidas, y con el fin de establecer el compromiso claro de garantizar la ausencia de fraude y otras actividades prohibidas en todas sus actividades y operaciones.

Recomendación oficiosa de la DCI

Los inspectores alientan encarecidamente a las entidades de las Naciones Unidas que aún no han adoptado una política o marco de GRI a que lo hagan. Además, se anima a las organizaciones que han adoptado políticas o marcos de GRI a que los examinen y efectúen las revisiones y actualizaciones necesarias para garantizar que la GRI esté vinculada al plan estratégico de la organización y lo refleje, así como para tener en cuenta los problemas que vayan surgiendo y los cambios en el entorno de la organización.	Aplicada
---	----------

Criterio de referencia 2: Una estructura organizativa interna de gestión de los riesgos institucionales formalmente definida con atribuciones asignadas.



La OMPI consolidó su gobernanza institucional en materia de gestión de riesgos en 2014, con la creación de su Grupo de Gestión de Riesgos. El mandato y la composición del Grupo de Gestión de Riesgos se actualizaron por última vez en 2016³. Entre sus responsabilidades se incluye la supervisión del apetito de riesgo de la Organización⁴.

El marco general de garantía institucional se plasma en el marco de rendición de cuentas de la OMPI⁵, actualizado en 2019, que expresa la responsabilidad según el modelo de las tres líneas (figura 2), así como los siete componentes del marco de control interno de la OMPI.

Figura 2 – Responsabilidades de cada línea en materia de riesgos

De las tres líneas:		
Las responsabilidades de los órganos rectores se especifican en el criterio de referencia 4. La auditoría externa recibe el registro de riesgos institucionales y examina los procesos de gobernanza y de control interno. En el mandato de la Comisión Consultiva Independiente de Supervisión se incluye, entre otras, la responsabilidad de “examinar la calidad y eficacia de los procedimientos de gestión de riesgos y prestar asesoramiento a ese respecto”.		
<p>Primera línea En la OMPI las responsabilidades en materia de riesgos están bien establecidas e integradas en toda la organización. La OMPI cuenta desde 2015 con una red de coordinadores de riesgos. Las atribuciones de los coordinadores de riesgos se definen en el mandato, junto con las de los propietarios de los riesgos y los directores de proyectos, en la política de gestión de riesgos. En los exámenes de mitad de año de la actuación profesional de los coordinadores de riesgos se incluirá una referencia a la “coordinación de la gestión de riesgos”, así como a la “gestión de riesgos” para los directores.</p>	<p>Segunda línea Las responsabilidades funcionales de la gestión del riesgo institucional se definen concretamente en las responsabilidades de la Oficina del Contralor, así como en las descripciones de los puestos de contralor, contralor adjunto y especialista en controles internos y aseguramiento del riesgo.</p>	<p>Tercera línea Las auditorías internas “proporcionan una evaluación independiente y objetiva de los sistemas y procesos administrativos, así como de la gestión de riesgos y de los procesos de control y gobierno de la OMPI”. La División de Supervisión Interna utiliza una metodología de evaluación de riesgos y lleva a cabo auditorías basadas en los riesgos. La última auditoría de la GRI se llevó a cabo en 2016.</p>

³ Orden de servicio N.º 33/2016

⁴ WO/PBC/29/5

⁵ WO/PBC/29/4

Recomendaciones officiosas de la DCI:

Las organizaciones con amplias operaciones sobre el terreno que no han establecido una red de puntos focales sobre los riesgos deberían estudiar la posibilidad de establecer una red de ese tipo desde la sede hasta las oficinas exteriores para garantizar que los riesgos sobre el terreno se identifiquen y aborden adecuadamente.	No se aplica
A fin de proporcionar claridad y coherencia, los puntos focales deberían recibir un mandato en el que se describan sus atribuciones. En la mayoría de los casos, el nombramiento como punto focal sobre los riesgos entraña responsabilidades adicionales para el funcionario designado, y las responsabilidades de los puntos focales sobre los riesgos deberían reflejarse en su evaluación de la actuación profesional para garantizar su dedicación y responsabilidad.	Aplicada
La responsabilidad de la GRI debería recaer en funcionarios de rango suficiente para poder dirigirse al personal directivo superior que estén autorizados también a comunicarse con toda la organización y obligar a actuar, lo que refleja la importancia y el grado de autoridad delegada que requiere la función	Aplicada
Cabe destacar que la responsabilidad primordial de identificar y gestionar los riesgos debería incumbir a los directores de operaciones y los propietarios de los riesgos, y no a la persona o entidad encargada de la función de GRI	Aplicada
La gestión de los riesgos debería estar vinculada a los sistemas de evaluación de la actuación profesional de los jefes ejecutivos y el personal directivo superior	En curso
En aras de la transparencia y la rendición de cuentas, las atribuciones de los propietarios de los riesgos en la GRI deberían reflejarse en sus sistemas de evaluación de la actuación profesional. Esto también puede servir para integrar mejor la GRI en toda una organización	En curso
Como mínimo, el personal pertinente en cada nivel debe saber a qué línea de defensa pertenece y comprender sus atribuciones en lo que respecta a la GRI, a fin de garantizar que los riesgos se identifiquen y gestionen correctamente y de manera sistemática y coordinada	Aplicada
La gestión de riesgos debería considerarse una competencia básica del personal pertinente a todos los niveles.	En curso

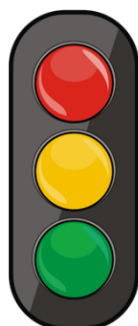
Criterio de referencia 3: Una cultura del riesgo fomentada por el máximo nivel jerárquico, con una total adhesión de todos los niveles de la organización.



La cultura del riesgo de la Organización está integrada desde hace varios años. El director general lidera desde 2016 el Grupo de Gestión de Riesgos, lo que indica claramente la importancia que tiene la gestión del riesgo institucional. Desde 2014 es obligatorio que los planes de trabajo vayan acompañados de evaluaciones anuales de riesgos; todos los directivos son conscientes de este requisito y se coordinan de forma proactiva con el equipo central de gestión de riesgos y los coordinadores de riesgos para llevar a cabo la planificación, el seguimiento y la aplicación de los riesgos y las respuestas. Los directores de operaciones, que suelen ser los propietarios de los riesgos y las respuestas operacionales, reconocen la necesidad de asumir riesgos calculados para alcanzar los objetivos de forma eficaz, así como de adoptar mecanismos de comunicación y aprobación (figura 3).

Durante la transición de la dirección en 2020, la cultura del riesgo estaba ya lo suficientemente integrada como para no perder terreno y, de hecho, cobró impulso rápidamente con la revisión de la dirección estratégica y la promoción por el director general de la importancia de la gestión de riesgos en los mensajes que transmitió a los directivos. La madurez de la cultura del riesgo mejoró significativamente durante el año 2020 por a la necesidad de afrontar los desafíos

Figura 3 – Por encima de la tolerancia al riesgo



Los riesgos que superan el límite de tolerancia al riesgo, que se sitúan en la zona roja, requieren un análisis exhaustivo de las causas y los efectos.

En la zona amarilla se encuentran riesgos respecto de los que es necesario hacer sugerencias para mitigarlos y revisar de cerca la tendencia del riesgo.

Los riesgos de la zona verde son aceptables sin necesidad de adoptar más medidas de mitigación.

derivados de la pandemia de COVID-19, y se animó a las unidades organizativas a adoptar medidas con conocimiento de los riesgos. Se hizo necesario elaborar planes de contingencia en toda la Organización a medida que se fueron desarrollando formas alternativas de alcanzar los objetivos.

Las responsabilidades asignadas a la gestión de riesgos se reflejan en un número cada vez mayor de evaluaciones de la actuación profesional. El tono y la cultura del riesgo se benefician además de un diálogo sustantivo sobre el riesgo establecido con

los órganos rectores, y también con la CCIS y el auditor externo. La gestión de riesgos se ha convertido en gran medida en un reflejo de la Organización.

De cara al futuro, se establecerán expectativas para demostrar sistemáticamente el compromiso con la asunción de riesgos calculados sobre la base de pruebas y para seguir adaptando la cultura del riesgo al cambio hacia una cultura institucional más empoderada, centrada en los empleados y capaz de asumir riesgos.

Recomendación oficiosa de la DCI:

A fin de respaldar e integrar la GRI, los jefes ejecutivos deberían implicarse fomentando su aplicación en toda la organización, demostrando su utilidad e importancia y facultando al personal para promoverla mediante su participación sustancial en los procesos y prácticas de GRI	Aplicada
---	----------

Criterio de referencia 4: El órgano legislativo o rector participa en la gestión de los riesgos institucionales en los niveles correspondientes.



Las estrategias de mitigación y los riesgos principales se han expresado claramente en el presupuesto por programas desde el bienio 2014/15. Este análisis transparente ha dado lugar a un diálogo activo y productivo con los Estados miembros en los órganos rectores de la OMPI sobre los riesgos del programa. Tras la aplicación se lleva a cabo un examen de los riesgos con el fin de evaluar la evolución, la incidencia y la eficacia de la mitigación de cada uno de los riesgos detectados, y se informa de ello en el Informe sobre el rendimiento de la OMPI, que se publica bienalmente. En 2019, en respuesta a una recomendación de la auditoría interna, se efectuaron las primeras evaluaciones generales facilitadas de los riesgos con los 14 administradores de fondos fiduciarios, lo que dio lugar al registro de 25 riesgos en la gestión del riesgo institucional, los cuales fueron objeto del mismo seguimiento que otros riesgos.

En cuanto a implicar a los órganos rectores en la maduración del marco de gestión de riesgos, se presentaron al Comité del Programa y Presupuesto el marco de rendición de cuentas de la OMPI y la declaración de apetito de riesgo de la OMPI, y el PBC tomó nota de ello. Para el bienio 2022/23, el diálogo sobre los riesgos se desarrolló aún más mediante la inclusión de riesgos transversales pertinentes de la Organización orientados hacia el exterior en el proyecto de propuesta de programa de trabajo y presupuesto para 2022/23.

Criterio de referencia 5: Integración de la gestión de riesgos con los principales procesos estratégicos y operacionales de la institución.



La OMPI revisó en 2017 su política de gestión de riesgos para toda la Organización⁶. En el párrafo 3 b) de la política se hace una referencia clara a la gestión de riesgos en el contexto del plan estratégico de la Organización: “La gestión de riesgos es fundamental para lograr los objetivos de los proyectos, los resultados previstos y las metas estratégicas de la Organización, y se lleva a cabo como parte integrante de los ciclos de planificación bienal y anual basada en los resultados que realiza la Organización”.

Figura 4 – Integración del riesgo en la gestión por resultados



El marco de control para 2020 se sintetiza en el resumen de aseguramiento que se presenta al CCIS. En 2020 se produjo un aumento considerable de los controles identificados en relación con las

⁶ Orden de servicio N.º 41/2017

tecnologías de la información y de las comunicaciones, la seguridad de la información, las soluciones institucionales y el desempeño y perfeccionamiento de los recursos humanos. También se lograron mejoras con la elaboración de una estrategia que define el aumento del uso de análisis de datos para los controles internos y un incremento del número de documentos probatorios que se adjuntan a los controles (de 67 en 2019 a 90 en 2020).

El Grupo de Gestión de Riesgos examina las declaraciones que se incluirán en el informe anual en relación con los controles internos y la gestión de riesgos. La Declaración de control interno correspondiente a 2020 se sustentó en una declaración del director general anterior para el período que finaliza el 30 de septiembre de 2020.

Recomendaciones officiosas de la DCI:

Un indicador clave de este criterio de referencia es que la política y el marco de GRI estén estrechamente vinculados a la estrategia de la organización y a todos los procesos institucionales y de planificación, así como a su marco de resultados.	Aplicada
La integración de la GRI en los procesos de planificación estratégica, institucional y operacional requiere, como se indica en el criterio de referencia 3, una firme implicación del máximo nivel jerárquico, así como inversiones y compromisos específicos para actualizar o perfeccionar las plataformas y los procesos que la incorporan a la planificación, la adopción de decisiones y la cultura institucional de la organización.	Aplicada

Criterio de referencia 6: Procesos de gestión de riesgos arraigados, sistemáticos, coherentes y dinámicos.



Los procesos de gestión de riesgos están bien definidos, pero no son excesivamente rígidos. En el manual sobre riesgos de la figura 1 se documenta claramente el proceso repetible de gestión de los riesgos y los controles internos de la Organización, los sectores y los proyectos. Cuando la Organización tuvo que hacer frente a la pandemia de COVID-19, se llevó a cabo una evaluación adicional en toda la Organización del riesgo relacionado con la enfermedad, que a su vez sirvió de base para la labor de replanificación y las respuestas al riesgo.

Recomendaciones officiosas de la DCI:

Los procesos de GRI deberían incluir un circuito de retroinformación, de modo que el personal que contribuye a la GRI de la organización pueda ver la manera en que la información sobre los riesgos que reúne, consolida y comunica puede ser útil para lograr una adopción de decisiones proactiva y fundamentada, una gestión eficaz de los recursos y la correcta ejecución de los programas.	Aplicada
Los procesos de GRI no solo deben adaptarse al modelo de funcionamiento de la organización, sino que también deben ser dinámicos y ágiles para reflejar los objetivos fundamentales y la utilidad de la GRI.	Aplicada

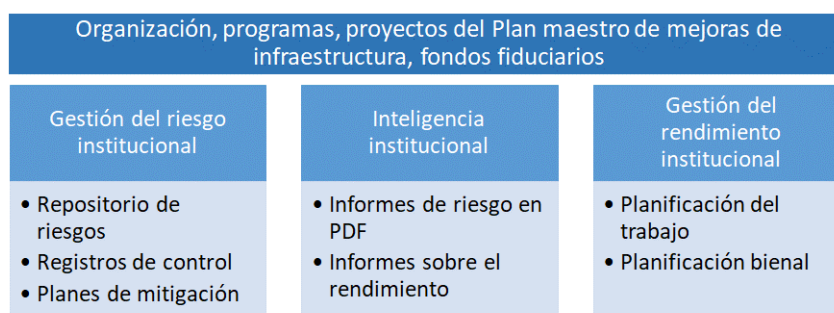
Criterio de referencia 7: Utilización eficaz de los sistemas e instrumentos informáticos para la GRI.



El marco cada vez más completo de riesgos, medidas y controles de la OMPI está registrado y a disposición de todo el personal pertinente en los sistemas de TI (figura 5).

Figura 5 – Sistemas relacionados con los riesgos

La OMPI ha presentado su sistema y enfoque de TI y ha compartido las enseñanzas extraídas con otras organizaciones dentro y fuera del sistema de las Naciones Unidas. El sistema de gestión del riesgo institucional efectúa más de 400 controles internos, todos los cuales se pueden vincular a los riesgos



asociados. El sistema hace un seguimiento de los planes de mitigación y avisa a los responsables de la adopción de medidas cuando se acerca el plazo de aplicación.

De cara al futuro se está analizando la viabilidad de pasar a un sistema de gestión del riesgo institucional en la nube, con el fin de mejorar la puntualidad en la implementación de las versiones de los programas informáticos y reducir los costos de apoyo. Se está estudiando la posibilidad de crear un repositorio de casos de fraude específico para este bienio.

Recomendaciones officiosas de la DCI:

Lo ideal sería que la GRI incluyera un sistema integral con instrumentos pertinentes que se ejecuten para hacer un seguimiento de los riesgos en toda la organización y que formen parte de una plataforma más amplia vinculada a otros sistemas, de modo que los procesos puedan racionalizarse e integrarse	Aplicada
Los inspectores alientan a las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que tengan modelos de funcionamiento similares a que entablen un diálogo para intercambiar sus experiencias y prácticas relativas a las plataformas de GRI y a la vinculación de estas con otros sistemas de información	Aplicada

Criterio de referencia 8: Planes de comunicación y capacitación para crear conciencia de los riesgos, promover la política de riesgos y establecer capacidades de riesgo para la aplicación de la GRI.



Los procesos de gestión del riesgo institucional de la OMPI están bien establecidos. Con la introducción de formación presencial guiada y de un plan de comunicación las partes interesadas obtuvieron información actualizada sobre el propósito, el proceso y los beneficios.

Con el paso del tiempo, y con una base subyacente de conocimientos adecuada de la Organización sobre la gestión de riesgos, la formación sobre los aspectos básicos se trasladó a tutoriales en línea. Las prioridades de formación se centraron en ámbitos de riesgo específicos; por ejemplo, en 2019 se lanzó una campaña de sensibilización sobre el riesgo de fraude, junto con un programa de formación obligatoria. A fines de 2020 el 97% del personal había terminado el curso en línea y aprobado el cuestionario. En 2020 se llevó a cabo una sesión de formación de seguimiento con el personal de mayor riesgo que interviene en las transacciones financieras, centrada en lograr que el personal tome conciencia de las estafas y otros esquemas fraudulentos.

Con una perspectiva más amplia, la OMPI preside conjuntamente desde 2019 el Equipo Técnico de Gestión de Riesgos del Comité de Alto Nivel sobre Gestión (CANG) de las Naciones Unidas, al que se atribuye la promoción de la utilidad de la gestión de riesgos en el sistema de las Naciones Unidas. El CANG respaldó el modelo de madurez de referencia⁷ del Equipo Técnico para orientar la aplicación de la gestión de riesgos y una serie de documentos de orientación, además de organizar diálogos interinstitucionales sobre los riesgos a raíz de la pandemia de COVID-19.

En relación con la recomendación 3 de la DCI, el Equipo Técnico se ha transformado en un foro estable para seguir promoviendo y facilitando la coordinación, el intercambio de conocimientos y la cooperación interinstitucional, así como para explorar los riesgos comunes asociados a las actividades de reforma de las Naciones Unidas. Una encuesta enviada a todo el personal de las categorías P5 y superiores en enero de 2019, 2020 y 2021 sugiere que el conocimiento del marco de riesgos de la OMPI supera el 75% entre el personal directivo (figura 6).

Figura 6 - Porcentaje de encuestados de las categorías P5 y superiores en relación con la sensibilización en materia de riesgo

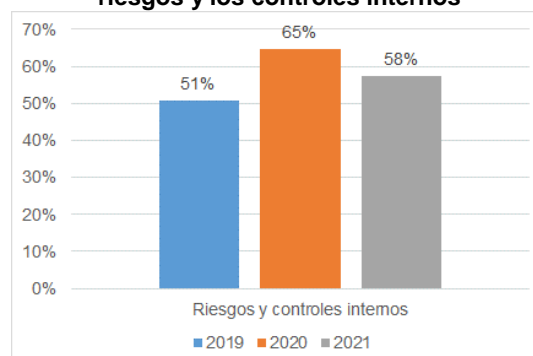


⁷ Ubicación del documento público <https://unsceb.org/rmtf>

La Organización establece la importancia de asumir un nivel de riesgo aceptable, dentro de su apetito de riesgo, para lograr los resultados previstos.


Actualmente se están desarrollando la gestión de riesgos como competencia básica del personal directivo superior y, posteriormente, de todo el personal, y un programa integral de perfeccionamiento del personal de gestión del riesgo institucional. La gestión del riesgo está parcialmente reconocida como competencia de la dirección y se han puesto en marcha algunos cursos de formación y sensibilización sobre la gestión del riesgo como parte de un programa más amplio de perfeccionamiento del personal. Sin embargo, el 58% (figura 7) del personal directivo encuestado opina que todavía hay margen de mejora en cuanto a la comprensión de los riesgos, lo que constituirá una nueva prioridad para el futuro.

Figura 7: Porcentaje de encuestados del personal directivo (categorías P5 y superiores) que opinan que la dirección debería tener una mejor comprensión de la gestión de los riesgos y los controles internos



Recomendación oficiosa de la DCI:

Además, contar con un plan integral de capacitación y comunicación en materia de GRI es esencial para su aplicación e integración eficaces, y dicho plan debería adaptarse al tamaño y el alcance de la organización, así como a su enfoque de la GRI	Aplicada
---	----------

Criterio de referencia 9: Examen periódico y estructurado de la eficacia de la aplicación de la gestión de los riesgos institucionales para mejorarla de manera constante. 

Se presentó un informe anual de gestión de riesgos al Grupo de Gestión de Riesgos, que es responsable de revisar y aprobar el desarrollo del marco de gestión de riesgos, y a la CCIS. Este informe incluye una evaluación de la aplicación en relación con el modelo de madurez de referencia, así como con la etapa de madurez actual y la etapa de madurez deseada, a las que también se hace referencia en el proyecto de propuesta de programa de trabajo y presupuesto para 2022/23. La última vez que la gestión del riesgo institucional en su conjunto fue objeto de la auditoría interna fue en 2016. Sin embargo, otros informes pertinentes a disposición de los Estados miembros, como el informe de la DSI sobre el mapa de aseguramiento de la OMPI, de 2020, y la auditoría de los fondos fiduciarios administrados por la OMPI, de 2019, dieron lugar a la adopción de recomendaciones.

El auditor externo, en el informe anual, y la CCIS, en los informes trimestrales, han informado a su vez a los Estados miembros sobre los riesgos o la gestión de estos. El auditor externo tiene previsto examinar más detenidamente el proceso de gestión de riesgos institucionales de la OMPI y su evolución en su auditoría de 2021.

Recomendación oficiosa de la DCI:

A juicio de los inspectores, el modelo de madurez de referencia del Equipo de Tareas es un instrumento de orientación útil para que cada organización identifique las lagunas y establezca su respectiva etapa de madurez deseada. Se recomienda realizar una autoevaluación periódica para verificar cómo se está avanzando hacia la etapa de madurez de la GRI deseada	Aplicada
Una vez que una organización ha comenzado a aplicar su política de GRI, se debería promover la realización de evaluaciones periódicas e independientes sobre la eficacia de la política y de sus procesos conexos por auditores, funciones de evaluación u otros asesores independientes. Los órganos legislativos o rectores deberían examinar los resultados de esas evaluaciones.	Aplicada

[Sigue el Anexo III]

LISTA DE INFORMES DE LA DCI DE INTERÉS PARA LA OMPI CON RECOMENDACIONES PENDIENTES⁸ A FINES DE MAYO DE 2021

Este Anexo proporciona enlaces a los informes de la DCI de interés para la OMPI y con recomendaciones pendientes. Todos los informes, notas y cartas sobre asuntos de gestión de la DCI se encuentran disponibles y son accesibles a través del sitio web de la DCI. [ENLACE](#)

REFERENCIA	ENLACE AL INFORME DE LA DCI	RECOMENDACIONES PENDIENTES (órganos legislativos ⁹ y jefes ejecutivos ¹⁰)	Observaciones de la JJE	OTROS DOCUMENTOS
 JIU/REP/2020/8	Examen de la integración de la sostenibilidad ambiental en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	6 (jefes ejecutivos)	Aún no está disponible	Aspectos destacados del examen
 JIU/REP/2020/7	Aplicaciones de las cadenas de bloques en el sistema de las Naciones Unidas: hacia un estado de disponibilidad operacional	2 (órganos legislativos) 3 (jefes ejecutivos)	Aún no está disponible	Aspectos destacados del examen
 JIU/REP/2020/6	El multilingüismo en el sistema de las Naciones Unidas	3 (órganos legislativos) 3 (jefes ejecutivos)	Aún no está disponible	Aspectos destacados del examen
 JIU/REP/2020/5	Gestión de los riesgos institucionales: enfoques y usos en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	1 (órgano legislativo) 2 (jefes ejecutivos)	Observaciones de la JJE	Aspectos destacados del examen y Apéndice I
 JIU/REP/2020/2	Políticas y plataformas de apoyo a la formación: hacia un mayor grado de coherencia, coordinación y convergencia	1 (órgano legislativo) 3 (jefes ejecutivos)	Observaciones de la JJE	Aspectos destacados del examen
 JIU/REP/2020/1	Examen del estado de la función de investigación: progresos realizados en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas en cuanto al fortalecimiento de la función de investigación	1 (órgano legislativo)	Observaciones de la JJE	Aspectos destacados del examen
JIU/REP/2019/9	Examen de las prácticas contemporáneas en la subcontratación externa de servicios a proveedores de servicios comerciales por parte de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	1 (jefe ejecutivo)	Observaciones de la JJE	Aspectos destacados del examen

⁸ Informes de la DCI que contienen las recomendaciones pendientes, incluidas todas las contenidas en el presente informe.

⁹ Sujetas a la aprobación de los Estados miembros respecto de las recomendaciones dirigidas a los órganos legislativos de la OMPI.

¹⁰ El informe sobre las recomendaciones pendientes dirigidas a los jefes ejecutivos se presenta al director general de la OMPI, así como a la CCIS.

REFERENCIA	ENLACE AL INFORME DE LA DCI	RECOMENDACIONES PENDIENTES (órganos legislativos ⁹ y jefes ejecutivos ¹⁰)	Observaciones de la JJE	OTROS DOCUMENTOS
JIU/REP/2019/8	Examen del intercambio de personal y otras medidas similares de movilidad interinstitucional en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	1 (jefe ejecutivo)	Observaciones de la JJE	Aspectos destacados del examen
JIU/REP/2019/5	Gestión de los servicios de computación en la nube en el sistema de las Naciones Unidas	1 (jefe ejecutivo)	Observaciones de la JJE	Aspectos destacados del examen
JIU/REP/2018/6	Mejorar la accesibilidad de las conferencias y reuniones del sistema de las Naciones Unidas para las personas con discapacidad	4 (jefes ejecutivos)	Observaciones de la JJE	Aspectos destacados del examen
JIU/REP/2018/4	Examen de las políticas y prácticas de protección de los denunciantes de irregularidades en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	1 (jefe ejecutivo)	Observaciones de la JJE	Respuesta de la DCI a las observaciones de la JJE
JIU/REP/2017/3	Examen de las políticas de viajes por vía aérea en el sistema de las Naciones Unidas: logro de ganancias en eficiencia y de ahorros y mejora de la armonización	1 (órgano legislativo)	Observaciones de la JJE	Informe completo sobre la gestión por resultados
JIU/REP/2016/9	La protección y la seguridad en el sistema de las Naciones Unidas	3 (jefes ejecutivos)	Observaciones de la JJE	

[Fin del Anexo III y del documento]