

Comité del Programa y Presupuesto

Trigésima séptima sesión
Ginebra, 10 a 14 de junio de 2024

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 Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI) y al jefe ejecutivo de la OMPI, formuladas como consecuencia de los exámenes efectuados por la Dependencia Común de Inspección (DCI) durante el período comprendido entre el 1 de enero de 2019 y el 29 de febrero de 2024. Se han dado por zanjadas todas las recomendaciones anteriores al 1 de enero de 2019.
2. En el Anexo del presente documento figuran 10 recomendaciones dirigidas a los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, cuando esas recomendaciones estén señaladas a fin de que la OMPI adopte medidas al respecto (ocho de las cuales son nuevas). 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 29 recomendaciones dirigidas al jefe ejecutivo de la OMPI, en particular, las recomendaciones que han sido señaladas para que la Secretaría de la OMPI adopte medidas al respecto (25 de las cuales son nuevas). 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.
4. La OMPI no ha aceptado dos recomendaciones del informe JIU/REP/2023/6 de la DCI (“Regímenes de trabajo flexible en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas”), cinco recomendaciones del informe JIU/REP/2023/4 de la DCI (“Examen de las políticas y prácticas de salud mental y bienestar en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas”) y una recomendación del informe JIU/REP/2023/2 de la DCI (“Examen de los

mecanismos internos de apelación en la fase precontenciosa a disposición del personal de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas”). La explicación figura en la propuesta de la Secretaría y en las evaluaciones recogidas en los Anexos I y II.

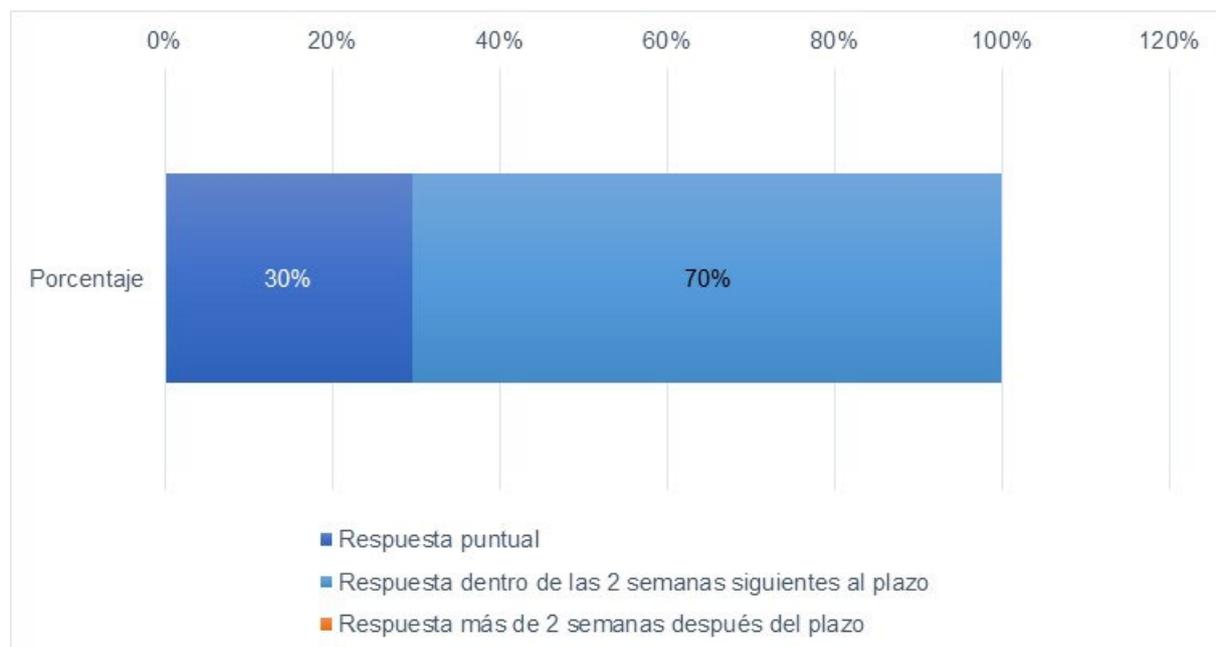
5. En el Anexo III del presente documento se recoge la lista de siete informes de la DCI de interés para la OMPI con recomendaciones pendientes a fines de febrero de 2024; se proporcionan los enlaces correspondientes a dichos informes de la DCI.

6. Desde el último informe presentado a los Estados Miembros (WO/PBC/35/2) sobre el mismo asunto, se han emitido cinco nuevos exámenes que revisten interés para la OMPI JIU/REP/2023/8 (“Examen de la utilización del personal que no es de plantilla y de modalidades contractuales conexas en el sistema de las Naciones Unidas”), JIU/REP/2023/6 (“Regímenes de trabajo flexible en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas”), JIU/REP/2023/4 (“Examen de las políticas y prácticas de salud mental y bienestar en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas”), JIU/REP/2023/3 (“Examen de los marcos de rendición de cuentas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas”) y JIU/REP/2023/2 (“Examen de los mecanismos internos de apelación en la fase precontenciosa a disposición del personal de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas”).

7. La OMPI asistió y participó de forma activa en la reunión bienal de los coordinadores de la DCI de las organizaciones participantes, que tuvo lugar los días 19 y 20 de septiembre de 2023 en el Palacio de las Naciones de Ginebra. En ella se trataron diversos temas de interés para la DCI y para las organizaciones participantes, como el programa de trabajo preliminar para 2024, las experiencias y los desafíos planteados por la COVID-19 y la era pospandémica, así como el seguimiento y la aplicación de las recomendaciones de la DCI. La DCI también presentó un resumen de una inspección de autoevaluación de la DCI.

8. Cabe señalar que, además de realizar un seguimiento de las recomendaciones pendientes de la DCI, la Secretaría continúa su labor de facilitar y coordinar de forma oportuna las respuestas a los cuestionarios, encuestas y entrevistas de la DCI en relación con los exámenes nuevos y en curso (véase el cuadro dedicado al resumen recapitulativo y a la puntualidad de la respuesta, a continuación).

Gráfico 1. Resumen recapitulativo – Puntualidad de la respuesta



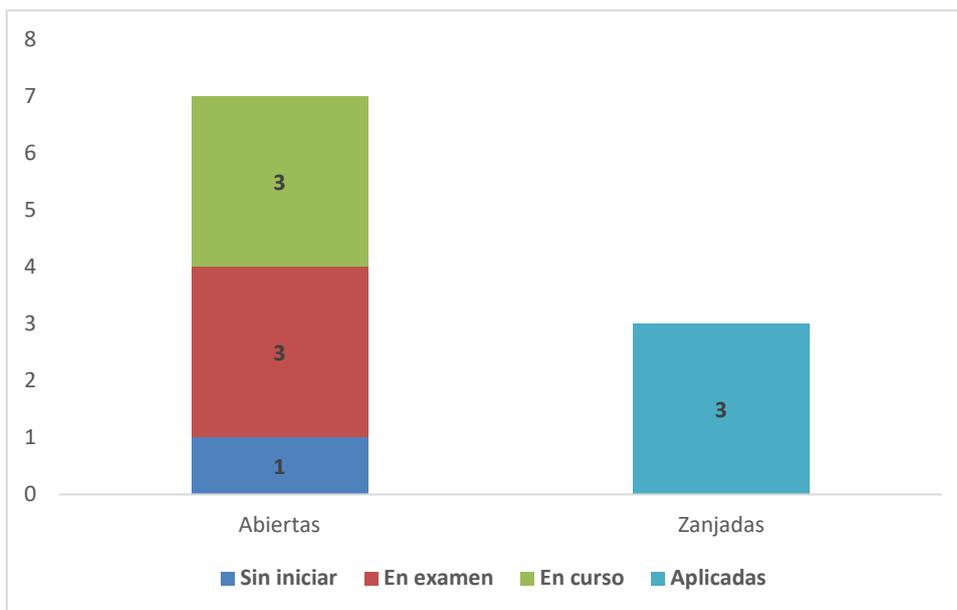
9. Los siguientes exámenes están en curso en el momento de finalizar el presente documento:

Cuadro 1 Exámenes de la DCI de interés para la OMPI previstos para 2024

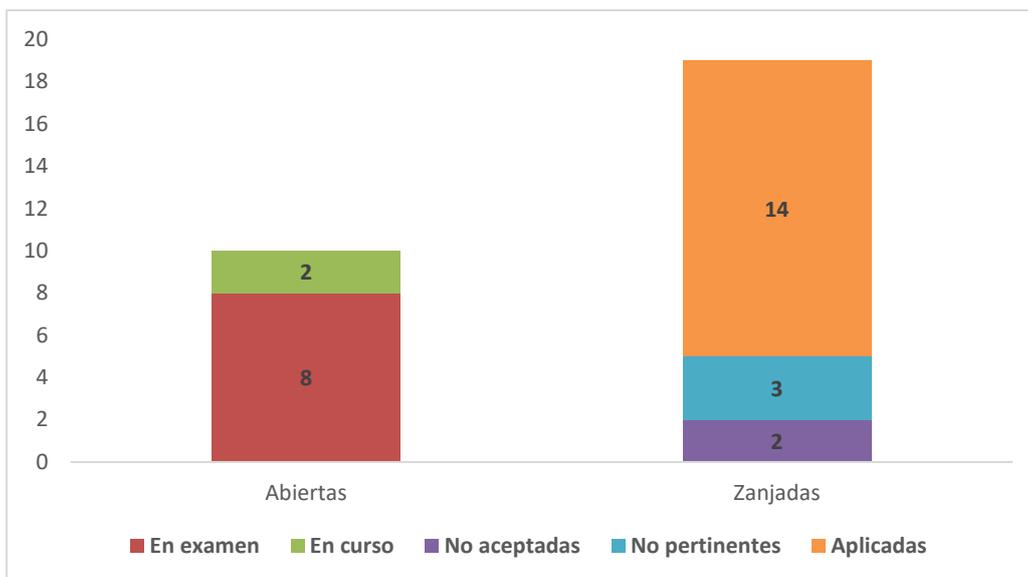
A457 - Examen de las políticas, medidas, mecanismos y prácticas para prevenir y combatir el racismo y la discriminación racial en el sistema de las Naciones Unidas	Programa de trabajo de 2021
A466 - Examen de la aceptación y aplicación de las recomendaciones de la DCI por las organizaciones del Sistema de las Naciones Unidas, del proceso de tramitación de los informes de la DCI por las organizaciones que participan en la DCI y del análisis de estos por los órganos legislativos o rectores de dichas organizaciones	Programa de trabajo de 2022
A467 - Examen de la calidad, la eficacia, la eficiencia y la sostenibilidad de los planes de seguro médico en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	Programa de trabajo de 2022
A473 - La presupuestación en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	Programa de trabajo de 2024
A474 - El principio de auditoría única y el impacto de los requisitos de supervisión adicionales introducidos los donantes	Programa de trabajo de 2024
A475 - Examen de la aplicación del principio de reconocimiento mutuo en el sistema de las Naciones Unidas	Programa de trabajo de 2024
A476 - Examen de las políticas y prácticas para prevenir y responder a la explotación y los abusos sexuales en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	Programa de trabajo de 2024

10. Al 29 de febrero de 2024, a reserva de que los Estados miembros aprueben las recomendaciones contenidas en el presente informe, quedará por atender siete recomendaciones dirigidas a los órganos legislativos de la OMPI y diez recomendaciones dirigidas al jefe ejecutivo, que siguen pendientes. Las demás recomendaciones han sido dadas por zanjadas (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
Situación al 29 de febrero de 2024**



**Gráfico 3 - Recomendaciones de la DCI dirigidas a los órganos legislativos
Situación al 29 de febrero de 2024**



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/37/6);

ii) acogió con satisfacción y aprobó la evaluación realizada por la Secretaría sobre la aplicación de las recomendaciones siguientes:

- *JIU/REP/2023/8 (recomendaciones 3, 4, 5 y 6);*
- *JIU/REP/2023/6 (recomendaciones 1, 3, 5 y 6);*
- *JIU/REP/2023/4 (recomendaciones 1, 2, 4, 5, 8, 10 y 11)*
- *JIU/REP/2023/2 (recomendaciones 1, 3, 4, 6 y 7);*
- *JIU/REP/2019/8 (Recomendación 4);*

- *JIU/REP/2018/4 (Recomendación 10) según consta en el presente informe; y*

iii) pidió a la Secretaría que propusiera evaluaciones de las recomendaciones abiertas formuladas por la Dependencia Común de Inspección (DCI) para que los Estados miembros las examinaran.

[Siguen los Anexos]

RECOMENDACIONES DE LA DCI DIRIGIDAS A LOS ÓRGANOS LEGISLATIVOS DE LAS ORGANIZACIONES QUE PARTICIPAN EN LA DCI – SITUACIÓN AL 29 DE FEBRERO DE 2024

I. RECOMENDACIONES PROCEDENTES DE LOS EXÁMENES DE LA DCI EFECTUADOS EN 2023

JIU/REP/2023/8 “Examen de la utilización del personal que no es de plantilla y de modalidades contractuales conexas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas” [ENLACE](#)

La DCI emitió este informe el 4 de marzo de 2024. Por lo tanto, la recomendación es nueva en el contexto de este informe.

 Recomendación 5	Los órganos legislativos y/o rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían pedir a los jefes ejecutivos que aún no lo hayan hecho que incluyan en sus informes sobre recursos humanos datos e información pertinentes sobre la utilización del personal que no es de plantilla, como el número de personas que pertenecen a esta categoría, los años de servicio, el lugar de trabajo, la nacionalidad y el género.
Evaluación equipo directivo/coordinador	Con respecto a los años de servicio, los contratos suscritos con arreglo a las modalidades de personal no funcionario de los servicios de contratistas particulares de la OMPI tienen una duración limitada. En la actualidad, se presentan informes sobre la nacionalidad y el género, datos que se estiman pertinentes. En caso necesario, los datos que figuren en los informes evolucionarán en función de las inquietudes planteadas por los Estados miembros.
Aceptación	Aceptada
Aplicación	Aplicada
Funcionario encargado	Directora de la División de Servicios Centrales (CSD)

JIU/REP/2023/6 “Regímenes de trabajo flexible en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas” [ENLACE](#)

La DCI emitió este informe el 19 de febrero de 2024. Por lo tanto, las recomendaciones son nuevas en el contexto de este informe.

<p> Recomendación 4</p>	<p>Los órganos legislativos y rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían solicitar que los jefes ejecutivos proporcionaran, para finales de 2025 y en el marco de los informes presentados sobre la gestión de los recursos humanos, actualizaciones periódicas sobre la implantación de regímenes de trabajo flexible y políticas de teletrabajo, con inclusión de datos estadísticos desglosados por género y otros parámetros pertinentes, con miras a velar por que la adopción de decisiones en materia de gestión de los regímenes de trabajo flexible tenga un fundamento empírico y esté basada en datos.</p>
<p>Evaluación equipo directivo/coordinador</p>	<p>Los órganos legislativos y rectores ya reciben una serie de informaciones sobre asuntos de RR. HH. que se centran en cuestiones de nivel estratégico en forma de un Informe anual sobre recursos humanos.</p> <p>La inclusión de regímenes de trabajo flexible y políticas de teletrabajo en este Informe que estén en consonancia con su intención y tono estratégicos se considerará de manera holística.</p>
<p>Aceptación</p>	<p>En examen</p>
<p>Aplicación</p>	
<p>Funcionario encargado</p>	<p>Directora del Departamento de Gestión de los Recursos Humanos (DGRRHH)</p>

<p> Recomendación 5</p>	<p>Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían velar por que, a más tardar en 2025, se incluyera una definición cuantificable de “distancia al lugar de trabajo” en las orientaciones de políticas de sus respectivas organizaciones sobre los regímenes de trabajo flexible, para la sede y los lugares de destino sobre el terreno, en aras de un mejor cumplimiento de las exigencias derivadas de la prestación de servicios. Los jefes ejecutivos deberían encargarse de fijar y revisar, según proceda, la distancia a los lugares de destino sobre el terreno, en estrecha cooperación con todas las entidades del sistema de las Naciones Unidas con presencia física en el país y con arreglo a las orientaciones facilitadas por los coordinadores residentes.</p>
<p>Evaluación equipo directivo/coordinador</p>	<p>En virtud de la cláusula 1.10 del Estatuto del Personal de la OMPI (“Lugar de residencia”), que entró en vigor el 1 de octubre de 2023, los funcionarios deben tener su residencia principal dentro de la zona de su lugar de destino. Los lugares situados a menos de 100 km por carretera de los locales de la OMPI y accesibles por transporte terrestre en no más de 1 hora y 30 minutos suelen considerarse dentro de la zona del lugar de destino.</p>
<p>Aceptación</p>	<p>Aceptada</p>
<p>Aplicación</p>	<p>Aplicada</p>
<p>Funcionario encargado</p>	<p>Directora de la División de Servicios Centrales (CSD)</p>

JIU/REP/2023/4 “ Examen de las políticas y prácticas de salud mental y bienestar en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas” [ENLACE](#)

La DCI emitió este informe el 29 de agosto de 2023. Por lo tanto, la recomendación es nueva en el contexto de este informe.

 Recomendación 3	Los órganos legislativos y/o rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían solicitar que los jefes ejecutivos proporcionaran, para finales de 2026, información actualizada sobre la elaboración y aplicación de su plan de acción sobre la salud mental y el bienestar en el lugar de trabajo, aplicando un enfoque con un fundamento empírico y basado en datos sobre la cuestión.
Evaluación equipo directivo/coordinador	La Secretaría de la OMPI proporciona una reseña estratégica de cuestiones relativas a los recursos humanos a los órganos legislativos y rectores por medio de su Informe anual sobre recursos humanos. Se considerará un enfoque holístico en cuanto a la información estratégica que haya de proporcionarse en el informe en función de la información exigida por los Estados miembros para su consideración. A este respecto, se dará cuenta de la información considerada pertinente y requerida por los Estados miembros en el marco de seguridad y salud en el trabajo.
Aceptación	En examen
Aplicación	
Funcionario encargado	Directora del Departamento de Gestión de los Recursos Humanos (DGRRHH)

JIU/REP/2023/3 “Examen de los marcos de rendición de cuentas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas” [ENLACE](#)

La DCI emitió este informe el 5 de julio de 2023. Por lo tanto, las recomendaciones son nuevas en el contexto de este informe.

<p> Recomendación 1</p> <p>Evaluación equipo directivo/coordinador</p> <p>Aceptación</p> <p>Aplicación</p> <p>Funcionario encargado</p>	<p>Los órganos legislativos y/o rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían pedir a sus jefes ejecutivos que evalúen el marco de rendición de cuentas de sus organizaciones a la luz del marco de referencia actualizado de la DCI para la rendición de cuentas y le introduzcan los ajustes que sean necesarios antes de finalizar el año 2024.</p> <p>La revisión/actualización del marco de rendición de cuentas está prevista para 2024, por lo que la evaluación se llevará a cabo durante el proceso de revisión/actualización. Se efectuará una evaluación del marco de rendición de cuentas de la OMPI a la luz del marco de referencia actualizado de la DCI para la rendición de cuentas y, en 2025, se facilitará información actualizada a los órganos rectores en 2025 sobre los ajustes que se hayan hecho.</p> <p>Aceptada</p> <p>En curso</p> <p>Contralor adjunto</p>
<p> Recomendación 2</p> <p>Evaluación equipo directivo/coordinador</p> <p>Aceptación</p> <p>Aplicación</p> <p>Funcionario encargado</p>	<p>A partir de 2025, los órganos legislativos y/o rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían velar por que los planes de supervisión de las oficinas de supervisión interna cubran todos los elementos de sus respectivos marcos de rendición de cuentas dentro de un plazo razonable y por que, si la cobertura es incompleta, se expliquen las razones pertinentes.</p> <p>Desde el 1 de enero de 2024, la DSI llevará a cabo exámenes anuales de la concepción, la aplicación y la eficacia operativa de los controles clave de la Organización dimanantes de las disposiciones principales del Reglamento Financiero y la Reglamentación Financiera y del Estatuto y Reglamento del Personal. A partir del ejercicio que concluirá el 31 de diciembre de 2025, la División de Supervisión Interna emitirá un dictamen formal independiente sobre la declaración de control interno. Además de lo antedicho, la DSI continuará con su plan de supervisión anual basado en los riesgos y con su ejecución, sin dejar de colaborar estrechamente, según corresponda, con otros garantes del control interno, como los auditores externos de la Organización, en su respectiva labor relativa al marco de rendición de cuentas.</p> <p>En examen</p> <p>Director/División de Supervisión Interna (DSI)</p>

JIU/REP/2023/2 “Examen de los mecanismos internos de apelación en la fase precontenciosa a disposición del personal de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas” [ENLACE](#)

La DCI emitió este informe el 31 de octubre de 2023. Por lo tanto, las recomendaciones son nuevas en el contexto de este informe.

 <p>Recomendación 4</p>	<p>Los órganos legislativos y rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían pedir a sus jefaturas ejecutivas respectivas que aún no lo hayan hecho que lleven a cabo un examen exhaustivo de sus marcos regulatorios y prácticas en relación con los mecanismos internos de recurso especializados, con miras a evaluar si siguen siendo útiles y si su funcionamiento es adecuado en el marco general de los mecanismos internos de apelación, incluida la eliminación de las vías procesales duplicativas o ambiguas en aras de la eficacia del procedimiento, y que les informen al respecto, a más tardar en 2025.</p>
<p>Evaluación equipo directivo/coordinador</p>	<p>Hace unos años se llevó a cabo una revisión exhaustiva del sistema de justicia interna y, gracias a ella, se eliminaron las duplicidades. El nuevo sistema se implantó en 2014 y se afinó en los años siguientes hasta convertirse en el actual. Por lo tanto, ya se ha aplicado esta recomendación para la OMPI gracias a la labor realizada en 2014 y los subsiguientes ajustes posteriores.</p>
<p>Aceptación</p>	<p>Aceptada</p>
<p>Aplicación</p>	<p>Aplicada</p>
<p>Funcionario encargado</p>	<p>Consejera jurídica</p>

 <p>Recomendación 5</p>	<p>Los órganos legislativos y rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían pedir a sus jefaturas ejecutivas respectivas que aún no lo hayan hecho que les informen anualmente, a partir de 2025, sobre el funcionamiento de sus mecanismos internos de apelación formales, incluidos los mecanismos de recurso especializados. Los informes deberían incluir detalles sobre el número, el objeto y el resultado de las apelaciones, incluidos los casos considerados inadmisibles, información sobre la demografía de los apelantes e información sobre si las decisiones apeladas fueron confirmadas o revisadas, desglosada por tipo de procedimiento, según proceda.</p>
<p>Evaluación equipo directivo/coordinador</p>	<p>Podría facilitarse información sobre el funcionamiento de los mecanismos internos de apelación formales a los órganos legislativos y rectores de la OMPI. Ya se han puesto a disposición del personal un “Informe anual del director general sobre la administración de justicia” y un “Informe anual de la Junta de Apelación de la OMPI” que también podrían facilitarse a los Estados miembros en el futuro. Estos documentos ofrecen, entre otros datos, detalles sobre el número, el objeto y el resultado de las apelaciones, incluidos los casos considerados inadmisibles, información sobre la demografía de los apelantes e información sobre si las decisiones apeladas fueron confirmadas o revisadas.</p>
<p>Aceptación</p>	<p>Aceptada</p>
<p>Aplicación</p>	<p>No iniciada</p>
<p>Funcionario encargado</p>	<p>Consejera jurídica</p>

II. RECOMENDACIONES PROCEDENTES DE LOS EXÁMENES DE LA DCI EFECTUADOS EN 2021

JIU/REP/2021/3 “La ciberseguridad en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas” [ENLACE](#)

Recomendación 2	Los órganos legislativos y rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían examinar los informes sobre los elementos que contribuyen a mejorar la ciberresiliencia preparados por los jefes ejecutivos y, cuando sea necesario, proporcionar orientación estratégica sobre las nuevas mejoras que se han de llevar a cabo en sus respectivas organizaciones.
Evaluación equipo directivo/coordinador	El informe para la sesión de 2024 del PBC se presentará a su debido tiempo y contendrá información detallada sobre la auditoría de certificación ISO 27001 y otras actividades de auditoría de la División de Supervisión Interna acordadas durante las sesiones del PBC celebradas en 2023.
Aceptación	Aceptada
Aplicación	En curso
Funcionario encargado	Oficial principal de seguridad

Sin cambios con respecto a la situación anterior

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

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

Recomendación 6	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.
Evaluación equipo directivo/coordinador	La Secretaría de la OMPI tiene la intención de alentar a los Estados miembros de la OMPI a colaborar con la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI) 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, conforme a la recomendación que se formulará en la duodécima sesión del Comité de Normas Técnicas de la OMPI, que tendrá lugar en septiembre de 2024.
Aceptación	Aceptada
Aplicación	En curso
Funcionario encargado	Director de los sistemas de información

Sin cambios con respecto a la situación anterior
Se ha actualizado la evaluación

[Sigue el Anexo II]

RECOMENDACIONES DE LA DCI DIRIGIDAS A LOS ÓRGANOS LEGISLATIVOS DE LAS ORGANIZACIONES QUE PARTICIPAN EN LA DCI – SITUACIÓN AL JUEVES, 29 DE FEBRERO DE 2024

I. RECOMENDACIONES PROCEDENTES DE LOS EXÁMENES DE LA DCI EFECTUADOS EN 2023

JIU/REP/2023/8 “Examen de la utilización del personal que no es de plantilla y de modalidades contractuales conexas en el sistema de las Naciones Unidas” [ENLACE](#)

La DCI emitió este informe el 4 de marzo de 2024. Por lo tanto, todas las recomendaciones son nuevas en el contexto de este informe.

<p style="text-align: center;"> Recomendación 1</p>	<p>Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían adoptar, para finales de 2025, el término “personal afiliado” como denominación común a todo el sistema para referirse a todas las categorías de titulares de contratos que no tengan la consideración de funcionarios e incorporar el término en sus documentos de política pertinentes para finales de 2027.</p>
<p>Evaluación equipo directivo/coordinador</p>	<p>Esto está en proceso de examen. Como en el caso de la recomendación 2, la OMPI considera que la recomendación de adoptar el término “personal afiliado” y de plasmarlo en todos los documentos de política pertinentes tiene un carácter demasiado prescriptivo y no es coherente con la metodología de la OMPI de determinar los recursos más apropiados para atender cada necesidad concreta, en particular la captación de personas mediante subcontratación externa, como el personal administrativo procedente de empresas de trabajo temporal o los expertos contratados a través de proveedores institucionales especializados.</p> <p>Asimismo, se acusa una falta de claridad con respecto a la pertinencia de esta definición para el personal prestado y administrado por las organizaciones cedentes del sistema de las Naciones Unidas, o para el personal contratado y administrado por otra organización del sistema de las Naciones Unidas (el PNUD, la UNOPS, la CPI, etc.). Por ejemplo, los funcionarios subalternos de la categoría profesional de la OMPI están administrados y sujetos al Estatuto y Reglamento del Personal del PNUD, si bien la OMPI los considera miembros del personal en condiciones similares a las del personal en préstamo.</p>
<p>Aceptación</p>	<p>En examen</p>
<p>Aplicación</p>	<p></p>
<p>Funcionario encargado</p>	<p>Directora de la CSD y directora del DGRRHH</p>

 <p>Recomendación 2</p>	<p>Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían adoptar, antes de finales de 2025, la siguiente definición común a todo el sistema de todas las categorías de titulares de contratos que no tengan la consideración de personal: “Toda persona contratada por una organización del sistema de las Naciones Unidas para desempeñar un trabajo o prestar servicios durante un período de tiempo determinado o durante un plazo vinculado a un proyecto concreto y cuya relación contractual no se rige por una carta de nombramiento sujeta al Estatuto y Reglamento del Personal de la organización respectiva”.</p>
<p>Evaluación equipo directivo/coordinador</p>	<p>Esto está en proceso de examen. Como en el caso de la recomendación 1, la OMPI considera que la recomendación de adoptar una definición común a todo el sistema para todas las categorías de titulares de contratos que no tengan la consideración de personal tiene un carácter demasiado prescriptivo y no es coherente con la metodología de la OMPI de determinar los recursos más apropiados para atender cada necesidad concreta, en particular la captación de personas mediante subcontratación externa, como el personal administrativo procedente de empresas de trabajo temporal o los expertos contratados a través de proveedores institucionales especializados.</p> <p>Asimismo, se acusa una falta de claridad con respecto a la pertinencia de esta definición para el personal prestado y administrado por las organizaciones cedentes del sistema de las Naciones Unidas, o para el personal contratado y administrado por otra organización del sistema de las Naciones Unidas (el PNUD, la UNOPS, la CPI, etc.). Por ejemplo, los funcionarios subalternos de la categoría profesional de la OMPI están administrados y sujetos al Estatuto y Reglamento del Personal del PNUD, si bien la OMPI los considera miembros del personal en condiciones similares a las del personal en préstamo.</p>
<p>Aceptación</p>	<p>En examen</p>
<p>Aplicación</p>	
<p>Funcionario encargado</p>	<p>Directora de la CSD y directora del DGRRHH</p>

 <p>Recomendación 3</p>	<p>Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían llevar a cabo exámenes periódicos de sus modalidades contractuales no relativas al personal con miras a determinar los puestos esenciales de carácter permanente para la posible creación de puestos de personal, Siempre y cuando los fondos lo permitan.</p>
<p>Evaluación equipo directivo/coordinador</p>	<p>Esto ya se hace en el marco más amplio de la planificación bienal de la Organización y la planificación de los lugares de trabajo.</p>
<p>Aceptación</p>	<p>Aceptada</p>
<p>Aplicación</p>	<p>Aplicada</p>
<p>Funcionario encargado</p>	<p>Directora de la CSD y directora del DGRRHH</p>

 <p>Recomendación 4</p>	<p>Habida cuenta del principio relativo a la relación laboral, los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían formular, antes de finales de 2026, políticas o regímenes de prestaciones sociales para el personal no funcionario que desempeñe funciones de carácter continuo, con directrices claras para su aplicación.</p>
<p>Evaluación equipo directivo/coordinador</p>	<p>Los contratos en virtud de las modalidades de personal no funcionario de la OMPI son de duración y alcance limitados y excluyen la contratación de personal no funcionario para el desempeño de funciones de carácter continuo.</p>
<p>Aceptación</p>	<p>No pertinente</p>
<p>Aplicación</p>	
<p>Funcionario encargado</p>	<p>Directora de la CSD y directora del DGRRHH</p>

 <p>Recomendación 6</p>	<p>Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían incluir al personal que no es de plantilla en sus evaluaciones periódicas de los recursos de personal con miras a determinar la eficacia y la eficiencia de sus políticas y prácticas relativas a la utilización del personal que no es de plantilla.</p>
<p>Evaluación equipo directivo/coordinador</p>	<p>Esto se hace en el marco más amplio de la planificación de los lugares de trabajo. Planificamos de forma específica los recursos asignados a los pasantes y becarios y a los servicios de contratistas particulares dentro de los planes de trabajo del presupuesto por programas.</p>
<p>Aceptación</p>	<p>Aceptada</p>
<p>Aplicación</p>	<p>Aplicada</p>
<p>Funcionario encargado</p>	<p>Directora del DGRRHH</p>

 <p>Recomendación 7</p>	<p>Habida cuenta de las diferencias existentes entre los mandatos de las organizaciones y la diversidad de los contratos de personal que no es de plantilla, así como de los distintos entornos de funcionamiento, los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, en su calidad de miembros de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE), deberían pedir a la Red de Recursos Humanos del Comité de Alto Nivel sobre Gestión que examinara y estableciera normas y principios básicos para las modalidades contractuales del personal que no es de plantilla comúnmente utilizadas por las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, con miras a mejorar la coherencia y la armonización a escala de todo el sistema para finales de 2028.</p>
<p>Evaluación equipo directivo/coordinador</p>	<p>Esto se planteará en el marco de la Red de Recursos Humanos del Comité de Alto Nivel sobre Gestión y la OMPI participará de forma activa en este tema.</p>
<p>Aceptación</p>	<p>En examen</p>
<p>Aplicación</p>	
<p>Funcionario encargado</p>	<p>Directora del DGRRHH</p>

JIU/REP/2023/6 “ Regímenes de trabajo flexible en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas” [ENLACE](#)

La DCI emitió este informe el 19 de febrero de 2024. Por lo tanto, todas las recomendaciones son nuevas en el contexto de este informe.

<p> Recomendación 1</p>	<p>Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían velar, lo antes posible o en el contexto de los procesos establecidos de revisión de las políticas internas, por que se incluya una definición genérica de los regímenes de trabajo flexible en las orientaciones de política de sus respectivas organizaciones, con miras a establecer con precisión el alcance de la política y diferenciar los regímenes de otras modalidades de trabajo flexible.</p>
<p>Evaluación equipo directivo/coordinador</p>	<p>Esto ya quedó definido en la política de la OMPI sobre el horario laboral y las modalidades de trabajo flexible, orden de servicio n.º 19/2021 del 15 de octubre de 2021. El 15 de marzo de 2023, esta política fue sustituida por la sección “Horarios de trabajo y régimen de trabajo flexible” del Manual de RR. HH. de la OMPI. Por último, el 1 de enero de 2024 entró en vigor una política revisada sobre modalidades de trabajo flexible.</p>
<p>Aceptación</p>	<p>Aceptada</p>
<p>Aplicación</p>	<p>Aplicada</p>
<p>Funcionario encargado</p>	<p>Directora del DGRRHH</p>

<p> Recomendación 2</p>	<p>Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían crear, para finales de 2026, métodos destinados a la medición de la incidencia de las supuestas ventajas y las consecuencias imprevistas de los regímenes de trabajo flexible, en particular los efectos de las modalidades de teletrabajo prolongado, con miras a garantizar que los regímenes vigentes redunden en beneficio del personal y de las organizaciones.</p>
<p>Evaluación equipo directivo/coordinador</p>	<p>Esta recomendación se solapa con la 6, pues una no puede darse sin la otra.</p> <p>Si bien el sistema de PRI de la OMPI ya facilita la recopilación sistemática de datos pertinentes sobre el recurso a modalidades de trabajo flexible, convendría elaborar de forma conjunta orientaciones claras para todo el sistema al objeto de guiar y respaldar a las organizaciones en la medición coherente de los aspectos cualitativos.</p> <p>A partir de las enseñanzas extraídas durante la pandemia de la COVID-19 y la generalización del teletrabajo, la OMPI ya ha promulgado una política revisada sobre los regímenes de trabajo flexible, que entró en vigor el 1 de enero de 2024, con miras a conseguir un mejor equilibrio entre la flexibilidad para el personal y la necesidad de mantener una cultura de innovación, trabajo en equipo, aprendizaje y comunidad que solo puede lograrse mediante el contacto y la colaboración presenciales.</p> <p>Asimismo, en 2023 se introdujo una nueva cláusula en el Estatuto del Personal que establece el requisito de que el personal debe tener su residencia principal a una distancia de la oficina que permita el desplazamiento diario a la misma, de acuerdo con las enseñanzas extraídas de experiencias previas con el teletrabajo.</p> <p>No obstante, en este momento la OMPI no está en condiciones de respaldar esta recomendación en su totalidad, a falta de la mencionada claridad en el planteamiento y las orientaciones a escala de todo el sistema, que convendría formular, más bien, en el marco del régimen común de las Naciones Unidas.</p>
<p>Aceptación</p>	<p>En examen</p>
<p>Aplicación</p>	
<p>Funcionario encargado</p>	<p>Directora del DGRRHH</p>

 <p>Recomendación 3</p>	<p>Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían incorporar las consideraciones relativas a los regímenes de trabajo flexible en la próxima iteración de la estrategia de gestión de los recursos humanos de sus respectivas organizaciones, con miras a garantizar un planteamiento estratégico de los regímenes de trabajo flexible.</p>
<p>Evaluación equipo directivo/coordinador</p>	<p>La OMPI hace una clara referencia al entorno de trabajo híbrido en su actual estrategia de RR. HH., respaldada por una política integral sobre regímenes de trabajo flexible que está en concordancia con el Estatuto y el Reglamento del Personal. La combinación documenta el enfoque estratégico de los regímenes de trabajo flexible. Por lo tanto, se considera que esta recomendación se ha aplicado.</p>
<p>Aceptación</p>	<p>Aceptada</p>
<p>Aplicación</p>	<p>Aplicada</p>
<p>Funcionario encargado</p>	<p>Directora del DGRRHH</p>

 <p>Recomendación 6</p>	<p>Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían revisar, antes de 2025, los sistemas e instrumentos de gestión relacionados con la recopilación y el análisis de datos sobre los regímenes de trabajo flexible y velar por su perfeccionamiento según proceda y su adecuación a su propósito, con miras a favorecer una gestión eficaz y fundamentada en datos de los regímenes de trabajo flexible.</p>
<p>Evaluación equipo directivo/coordinador</p>	<p>Esta recomendación se solapa con la 2, pues una no puede darse sin la otra.</p> <p>No obstante, la OMPI ya utiliza la solución de gestión del capital humano PeopleSoft, de la compañía Oracle, para la administración de los regímenes de trabajo flexible a través del <i>Employee Self-Service</i>. Los datos se extraen mediante las consultas de PeopleSoft y pueden efectuarse <i>ad hoc</i>. Asimismo, se está en proceso de creación de funcionalidades analíticas y cuadros de mando para poder elaborar informes de datos en tiempo real.</p>
<p>Aceptación</p>	<p>Aceptada</p>
<p>Aplicación</p>	<p>Aplicada</p>
<p>Funcionario encargado</p>	<p>Directora del DGRRHH</p>

JIU/REP/2023/4 “Examen de las políticas y prácticas de salud mental y bienestar en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas” [ENLACE](#)

La DCI emitió este informe el 29 de agosto de 2023. Por lo tanto, todas las recomendaciones son nuevas en el contexto de este informe.

 <p>Recomendación 1</p>	<p>Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que todavía no participen en la Junta de Aplicación de la Estrategia de Salud Mental y Bienestar del sistema de las Naciones Unidas deberían designar a un representante para participar en la Junta antes de que esta celebre su primera reunión de 2024.</p>
<p>Evaluación equipo directivo/coordinador</p>	<p>La OMPI cuenta con la representación de su consejera del personal en la Junta de la Estrategia de Salud Mental y Bienestar del sistema de las Naciones Unidas desde su constitución, así como con la de su responsable de operaciones en materia de RR. HH. en la Junta de Aplicación, y participa de forma activa en las tareas que se llevan a cabo en su seno. La OMPI reconoce la importancia de estar representada en la Junta de Aplicación, no solo para disponer de información actualizada sobre los avances interinstitucionales que ayuden a la Organización en la aplicación, sino también para garantizar que la Junta reconozca y tenga debidamente en cuenta las particularidades de la OMPI.</p>
<p>Aceptación</p>	<p>Aceptada</p>
<p>Aplicación</p>	<p>Aplicada</p>
<p>Funcionario encargado</p>	<p>Directora del DGRRHH</p>

 <p>Recomendación 2</p>	<p>Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que todavía no lo hayan hecho deberían definir un enfoque institucional empírico y basado en datos sobre la salud mental y el bienestar de su personal y diseñar, para finales de 2025, un plan de acción en el lugar de trabajo y reflejar sus principios en su proceso de gestión de los riesgos institucionales, su marco de salud y seguridad en el trabajo y sus estrategias de recursos humanos.</p>
<p>Evaluación equipo directivo/coordinador</p>	<p>La OMPI está al corriente de los principios fundamentales de la Estrategia de Salud Mental y Bienestar de las Naciones Unidas y tiene previsto incorporar a su debido tiempo los elementos pertinentes en el plan de acción sobre seguridad y salud en el trabajo, que tiene un alcance más amplio. Cabe señalar que la actual estrategia de RR. HH. de la OMPI refleja el respaldo de la OMPI a estos principios.</p> <p>Si bien la OMPI apoya plenamente la necesidad de un enfoque empírico y basado en datos sobre la salud mental y el bienestar, es consciente de los retos que supone definir lo que hay que medir para evaluar la incidencia concreta. El sistema de calificación de la Estrategia de Salud Mental y Bienestar de las Naciones Unidas, en su forma actual, sigue centrándose en informar sobre las actividades más que sobre la incidencia.</p> <p>Se necesita más orientación y colaboración para elaborar indicadores significativos a nivel del Sistema Común de las Naciones Unidas que sirvan como pruebas válidas para sustentar un enfoque basado en datos que tenga verdadera incidencia en la evaluación de la eficacia de las iniciativas de salud mental y bienestar, más allá del recuento de actividades.</p> <p>Por lo tanto, la OMPI no está en condiciones de aceptar esta recomendación, que no puede aplicarse de manera eficaz y significativa a corto plazo.</p>
<p>Aceptación</p>	<p>No aceptada</p>
<p>Aplicación</p>	
<p>Funcionario encargado</p>	<p>Directora del DGRRHH</p>

 <p>Recomendación 4</p>	<p>Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían examinar, para finales de 2024, las normas que rigen la reincorporación al trabajo del personal, incluidas las disposiciones para aplicar ajustes que faciliten el proceso de reincorporación, a fin de asegurar la inclusión de consideraciones relacionadas con la salud mental, y elaborar procedimientos operativos estándar que identifiquen claramente las funciones y responsabilidades, incluida la adopción de decisiones.</p>
<p>Evaluación equipo directivo/coordinador</p>	<p>La OMPI ha elaborado unas directrices sobre la reincorporación al trabajo que están en proceso de aplicación. Está previsto integrar estas directrices en una política más general en materia de ajustes razonables.</p>
<p>Aceptación</p>	<p>Aceptada</p>
<p>Aplicación</p>	<p>Aplicada</p>
<p>Funcionario encargado</p>	<p>Directora del DGRRHH</p>

 <p>Recomendación 5</p>	<p>Para finales de 2024, los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían evaluar y definir posibles deficiencias, así como los aspectos para mejorar su función de asesoramiento en su contexto institucional, recurriendo a las directrices sobre los estándares profesionales de los consejeros preparadas por el Grupo de Interés Especial de Consejeros del Personal y Asesores sobre Estrés de las Naciones Unidas y refrendadas por la Red de Recursos Humanos de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, así como a los elementos clave destacados por la Dependencia Común de Inspección en el presente informe.</p>
<p>Evaluación equipo directivo/coordinador</p>	<p>Si bien reconoce la pertinencia de esta recomendación en el contexto general del régimen común de las Naciones Unidas, a la OMPI le gustaría hacer hincapié en el hecho de que, en cada organización, el papel que desempeña el consejero del personal depende en gran medida de las circunstancias particulares y del mandato de la organización y, por ende, no todos los elementos recogidos en el documento de directrices sobre los estándares profesionales de los consejeros tendrán cabida en todos los entornos institucionales. La OMPI cuenta con una consejera del personal que presta servicios de asesoramiento al personal directivo, a los funcionarios, al personal no funcionario, a las personas a su cargo y a los jubilados, así como servicios más amplios relacionados con el bienestar del personal. La consejera del personal de la OMPI se somete a una supervisión profesional mensual y recibe formación periódica en consonancia con las directrices sobre los estándares profesionales de los consejeros del Grupo de Interés Especial de Consejeros del Personal y Asesores sobre Estrés de las Naciones Unidas.</p>
<p>Aceptación</p>	<p>Aceptada</p>
<p>Aplicación</p>	<p>Aplicada</p>
<p>Funcionario encargado</p>	<p>Directora del DGRRHH</p>

 <p>Recomendación 8</p>	<p>Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían velar por que su organización colaborase en el análisis cartográfico de la capacidad de apoyo psicosocial disponible en todos los lugares y tener en cuenta la capacidad a nivel de todo el sistema al diseñar sus planes de acción en el lugar de trabajo, aprovechando los servicios compartidos, la participación en la financiación de los gastos y otros modelos para la prestación económica y eficiente de los servicios.</p>
<p>Evaluación equipo directivo/coordinador</p>	<p>Si bien esta recomendación no es plenamente aplicable al contexto de la OMPI como organización basada en la sede, la OMPI colabora plenamente con las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas a través de la Junta de Aplicación de la Estrategia de Salud Mental y Bienestar de las Naciones Unidas por medio de sus representantes.</p>
<p>Aceptación</p>	<p>No pertinente</p>
<p>Aplicación</p>	
<p>Funcionario encargado</p>	<p>Directora del DGRRHH</p>

 <p>Recomendación 9</p>	<p>Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían velar por que en los planes de acción en el lugar de trabajo sobre la salud mental y el bienestar de su personal, que deberían haberse preparado para finales de 2025, se identifiquen las barreras al acceso a los servicios de apoyo psicosocial, lo cual incluye asignar prioridad a la reducción de la estigmatización mediante iniciativas para la difusión de conocimientos básicos sobre la salud mental y la aplicación de medidas para el fomento de la sensibilización en la materia y la promoción de la salud.</p>
<p>Evaluación equipo directivo/coordinador</p>	<p>La OMPI tendrá debidamente en cuenta las barreras al acceso a los servicios de apoyo psicosocial, lo cual incluye asignar prioridad a la reducción de la estigmatización mediante iniciativas para la difusión de conocimientos básicos sobre la salud mental y medidas para el fomento de la promoción de la salud como parte del plan de acción general sobre salud y seguridad en el trabajo (véase la respuesta a la Rec. 2). a su debido tiempo. Sin embargo, la OMPI no preparará un plan especial sobre la salud mental y prefiere adoptar un enfoque holístico que abarca la salud y seguridad en el trabajo. Al incorporar estas iniciativas al plan de acción de salud y seguridad en el trabajo se habría aplicado el espíritu de la recomendación.</p>
<p>Aceptación</p>	<p>En examen</p>
<p>Aplicación</p>	
<p>Funcionario encargado</p>	<p>Directora del DGRRHH</p>

<p> Recomendación 10</p>	<p>A fin de obtener el máximo rendimiento de las inversiones, los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían asegurar, para 2026, que los programas y actividades de bienestar estén integrados en un enfoque de la salud mental y el bienestar aplicado con un fundamento empírico y basado en datos y complementen dicho enfoque, y que los programas y actividades sean objeto de seguimiento y evaluación de manera rutinaria.</p>
<p>Evaluación equipo directivo/coordinador</p>	<p>Aunque se reconoce plenamente la necesidad de medir la incidencia, persisten las dificultades ya señaladas en la recomendación 2. El sistema de calificación de la Estrategia de Salud Mental y Bienestar de las Naciones Unidas, en su forma actual, sigue centrándose en informar sobre las actividades más que sobre la incidencia. Es necesario contar con una mayor orientación y colaboración para formular indicadores significativos que constituyan pruebas válidas capaces de respaldar un enfoque basado en datos que tenga una incidencia auténtica en la evaluación de la eficacia de las iniciativas en materia de salud mental y bienestar, más allá de la contabilización de las actividades. Por lo tanto, la Secretaría de la OMPI volverá a considerar la recomendación cuando se haya alcanzado una mayor madurez a nivel del sistema común de las Naciones Unidas, ya que la elaboración de tales indicadores de forma aislada no aportaría ninguna información valiosa.</p>
<p>Aceptación</p>	<p>No aceptada</p>
<p>Aplicación</p>	
<p>Funcionario encargado</p>	<p>Directora del DGRRHH</p>

<p> Recomendación 11</p>	<p>Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían explorar la posibilidad de integrar, para finales de 2024, las consideraciones sobre la salud mental y el bienestar en los programas de capacitación, en particular para el personal directivo, como medio de ofrecer oportunidades de debate con la participación de un facilitador, de un mejor aprendizaje y de apoyo a los empleados con problemas de salud mental.</p>
<p>Evaluación equipo directivo/coordinador</p>	<p>En colaboración con el Departamento de Gestión de los Recursos Humanos (DGRRHH), cada año se organizan cursos de formación sobre salud mental y bienestar. El DGRRHH cuenta con varios coordinadores responsables de ofrecer una solución integral para la Organización y, en consonancia, la Academia de la OMPI imparte distintos niveles de formación.</p> <p>En 2023, se celebraron 3 sesiones de formación sobre salud mental y bienestar:</p> <p>I) Introducción a la salud mental y el bienestar - “La salud mental es cosa de todos” (tuvo lugar el 7 de marzo de 2023 y contó con la participación de más de 320 miembros del personal).</p> <p>II) Formación sobre salud mental y bienestar para el personal directivo (dirigida a un grupo reducido de miembros del personal directivo, entre 12 y 18 personas, e impartida en marzo de 2023).</p> <p>III) “Salud Mental - Cómo potenciar la resiliencia” (dirigida a 40 miembros del personal y celebrada a principios de diciembre de 2023).</p>
<p>Aceptación</p>	<p>Aceptada</p>
<p>Aplicación</p>	<p>Aplicada</p>
<p>Funcionario encargado</p>	<p>Directora del DGRRHH y director ejecutivo de la Academia de la OMPI</p>

JIU/REP/2023/3 “Examen de los marcos de rendición de cuentas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas” [ENLACE](#)

La DCI emitió este informe el 5 de julio de 2023. Por lo tanto, todas las recomendaciones son nuevas en el contexto de este informe.

 Recomendación 3	<p>A partir de 2025, los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían presentar a sus órganos legislativos y/o rectores un informe periódico sobre la aplicación del marco de rendición de cuentas y sobre el costo de sus componentes fundamentales.</p>
Evaluación equipo directivo/coordinador	<p>La OMPI deberá sopesar si un planteamiento de este tipo aportaría valor añadido a los órganos rectores.</p> <p>La recopilación de los costos de los componentes fundamentales del marco de rendición de cuentas es una tarea bastante manual y compleja. Por ende, los costes estimados son, a lo sumo, una mera estimación aproximada. Así pues, cabe plantearse la utilidad de esta tarea para la Organización. Además, las estimaciones no son de fácil comparación con las de otras organizaciones.</p>
Aceptación	En examen
Aplicación	
Funcionario encargado	Directora de la División de Presupuesto y Rendimiento de los Programas

 Recomendación 4	<p>Para fines de 2024, los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían preparar, mediante la celebración de consultas en los mecanismos interinstitucionales apropiados, un modelo de madurez del marco de rendición de cuentas de referencia común para el sistema de las Naciones Unidas, tomando en consideración el marco de referencia actualizado de la DCI.</p>
Evaluación equipo directivo/coordinador	<p>Habida cuenta de que el proceso está relacionado con los mecanismos interinstitucionales, la aplicación de esta recomendación no es competencia exclusiva de la OMPI. Se facilitará información actualizada en función de los avances logrados al respecto en los mecanismos interinstitucionales pertinentes.</p>
Aceptación	En examen
Aplicación	
Funcionario encargado	Contralor adjunto

 Recomendación 5	<p>Para fines de 2025, los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían preparar una estimación de la madurez de sus propios marcos de rendición de cuentas a la luz del modelo de madurez del marco de rendición de cuentas de referencia común para el sistema de las Naciones Unidas y compartir los resultados con sus respectivos órganos legislativos y/o rectores a título informativo.</p>
Evaluación equipo directivo/coordinador	<p>Habida cuenta de que el proceso está relacionado con los mecanismos interinstitucionales, la aplicación de esta recomendación no es competencia exclusiva de la OMPI. Se facilitará información actualizada en función de los avances logrados al respecto en los mecanismos interinstitucionales pertinentes.</p>
Aceptación	En examen
Aplicación	
Funcionario encargado	Contralor adjunto

JIU/REP/2023/2 “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” [ENLACE](#)

La DCI emitió este informe el 31 de octubre de 2023. Por lo tanto, todas las recomendaciones son nuevas en el contexto de este informe.

 <p>Recomendación 1</p>	<p>Las jefaturas ejecutivas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían armonizar, antes de finales de 2025, los plazos de respuesta de sus administraciones a las solicitudes de evaluación interna o de examen administrativo en un mínimo de 45 días naturales y un máximo de 60 días naturales, independientemente de que la solicitud proceda de un funcionario de la sede o de un lugar de destino sobre el terreno; o proponer esta armonización a sus órganos legislativos o rectores para que adopten una decisión.</p>
<p>Evaluación equipo directivo/coordinador</p>	<p>El Estatuto y Reglamento del Personal de la OMPI ya prevé un plazo de 60 días naturales para responder a las solicitudes de examen, aplicable a todos los miembros del personal, tanto si están destinados en la sede de la OMPI como en una de sus oficinas en el exterior (véase la regla 11.4.3.a) del Reglamento del Personal).</p>
<p>Aceptación</p>	<p>Aceptada</p>
<p>Aplicación</p>	<p>Aplicada</p>
<p>Funcionario encargado</p>	<p>Consejera jurídica</p>

 <p>Recomendación 3</p>	<p>Las jefaturas ejecutivas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían establecer, cuando proceda y antes de finales de 2025, mandatos o instrumentos similares para las Presidencias y los secretarios de sus órganos de revisión por pares en los que se establezcan la cualificación exigida, en particular los conocimientos jurídicos, las funciones y las relaciones jerárquicas, a fin de proporcionar las salvaguardias necesarias para su independencia estructural e imparcialidad.</p>
<p>Evaluación equipo directivo/coordinador</p>	<p>El mandato del presidente y del presidente adjunto, así como la descripción del puesto del secretario, definen las cualificaciones exigidas, en particular los conocimientos jurídicos, las funciones y las líneas jerárquicas; de este modo, quedan garantizadas la independencia y la imparcialidad de estos cargos.</p>
<p>Aceptación</p>	<p>Aceptada</p>
<p>Aplicación</p>	<p>Aplicada</p>
<p>Funcionario encargado</p>	<p>Consejera jurídica</p>

 Recomendación 6	<p>Las jefaturas ejecutivas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían, antes de finales de 2025, revisar las normas de procedimiento que regulan los mecanismos internos de apelación formales en lo que respecta a los plazos aplicables a las respuestas de las administraciones en las distintas fases de los procesos internos de apelación, y especificar las condiciones para prorrogar los plazos, con vistas a reducir los retrasos conexos y fomentar la seguridad jurídica y la rendición de cuentas.</p>
Evaluación equipo directivo/coordinador	<p>En virtud del Estatuto y Reglamento del Personal de la OMPI, los plazos de respuesta de la Administración en las distintas fases de los procedimientos de apelación interna son razonables y de obligado cumplimiento. Estos plazos solo pueden prorrogarse en el caso concreto de que se den “circunstancias excepcionales” (véanse las reglas 11.4.1.c), 11.4.2, 11.4.3 y 11.5.3.i)).</p> <p>El requisito de justificar la prórroga de un plazo mediante la alegación de “circunstancias excepcionales” ofrece la salvaguardia necesaria para garantizar que las respuestas de la Administración no sufran demoras indebidas.</p>
Aceptación	Aceptada
Aplicación	Aplicada
Funcionario encargado	Consejera jurídica

 Recomendación 7	<p>Las jefaturas ejecutivas de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían, antes de finales de 2025, ajustar los marcos regulatorios de sus organizaciones y eliminar todas las restricciones relativas a la representación letrada de su personal en los procesos de justicia interna, con el objetivo de permitirle que elija asesor jurídico libremente y sin restricciones.</p>
Evaluación equipo directivo/coordinador	<p>El marco normativo de la OMPI no impone restricción alguna al derecho de su personal a designar a su propia representación letrada.</p>
Aceptación	Aceptada
Aplicación	Aplicada
Funcionario encargado	Consejera jurídica

II. RECOMENDACIONES PROCEDENTES DE LOS EXÁMENES DE LA DCI EFECTUADOS EN 2021

JIU/REP/2021/3 “La ciberseguridad en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas”

[ENLACE](#)

Recomendación 1	Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían preparar, con carácter prioritario y a más tardar en 2022, un informe completo sobre su marco de ciberseguridad que abarque los elementos que contribuyen a mejorar la ciberresiliencia examinados en este informe, y presentarlo a sus respectivos órganos legislativos y rectores a la mayor brevedad posible.
Evaluación equipo directivo/coordinador	El informe para la sesión de 2024 del PBC se presentará a su debido tiempo y contendrá información detallada sobre la auditoría de certificación ISO 27001 y otras actividades de auditoría de la División de Supervisión Interna acordadas durante las sesiones del PBC celebradas en 2023.
Aceptación	Acceptada
Aplicación	En curso
Funcionario encargado	Oficial principal de seguridad

Sin cambios con respecto a la situación anterior

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

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”

[ENLACE](#)

Recomendación 4	Antes de que finalice 2021, los jefes ejecutivos deberían revisar el Acuerdo de 2012 a fin de especificar en él los procedimientos para tramitar las denuncias de faltas de conducta de los funcionarios que se hayan transferido a otra organización con arreglo a lo dispuesto en el Acuerdo.
Evaluación equipo directivo/coordinador	El Acuerdo de 2012 engloba a todo el sistema y, por ende, esta recomendación debería contemplarse en el marco del CANG de la JJE, previa consulta con las redes de recursos humanos y jurídicos de las organizaciones participantes (se iba a crear un grupo focal en 2022 con el fin de iniciar los debates sobre este tema, pero esto no se ha producido todavía). En 2023, la OMPI volvió a plantear este asunto a la Secretaría de la JJE. Se confirmó que apenas se habían producido avances por el mero hecho de que no se percibía demasiado interés o voluntad por parte de la Red de Recursos Humanos en la revisión del Acuerdo. Tras mantener consultas recientes a través de la Secretaría de la JJE con otras organizaciones participantes y en consonancia con muchas de ellas, hasta que no surja una iniciativa conjunta para llevar a cabo una revisión exhaustiva del Acuerdo de 2012, la OMPI considera que esta recomendación no es pertinente, habida cuenta de que su aplicación no es competencia exclusiva de la OMPI. Empero, y en caso de que se lleve a cabo, la OMPI se compromete a participar y contribuir de forma activa a la revisión del Acuerdo Interinstitucional de 2012.
Aceptación	Acceptada
Aplicación	No pertinente
Funcionario encargado	Directora del DGRRHH

Anteriormente “en curso”

JIU/REP/2019/5 “Gestión de los servicios de computación en la nube en el sistema de las Naciones Unidas” [ENLACE](#)

Recomendación 1	Los jefes ejecutivos de las organizaciones de las Naciones Unidas deberían velar por que en la planificación de la continuidad de las operaciones se incluyan estrategias y medidas para mitigar el riesgo de que los proveedores de servicios en la nube no cumplan su compromiso de prestar los servicios contratados.	
Evaluación equipo directivo/coordinador	Ya están listas la nota conceptual y la 1.ª versión del documento, que se presentarán en la siguiente sesión de la Red Digital y Tecnológica, que tendrá lugar en Nairobi, del 27 al 29 de noviembre de 2024.	
Aceptación	Aceptada	<i>Sin cambios con respecto a la situación anterior</i>
Aplicación	En curso	
Funcionario encargado	Director de los sistemas de información	

IV. RECOMENDACIONES PROCEDENTES DE LOS EXÁMENES DE LA DCI EFECTUADOS EN 2018

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” [ENLACE](#)

Recomendación 10	Para fines de 2019, los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían asegurarse de que se requiera que todos los supervisores y administradores reciban capacitación específica sobre las políticas relativas a los denunciantes y sobre la forma de atender y tramitar adecuadamente las denuncias de faltas de conducta/irregularidades y represalias.	
Evaluación equipo directivo/coordinador	La nueva formación obligatoria sobre ética e integridad en la OMPI, puesta en marcha en noviembre de 2022, se revisó para incluir lecciones específicas sobre i) la protección contra las represalias, ii) las cualidades de los modelos de conducta ética (personal directivo/supervisor) y iii) otras orientaciones específicas dirigidas al personal directivo/supervisor sobre su responsabilidad incrementada de actuar de manera ética y de seguir los pasos adecuados cuando reciben denuncias de conducta indebida. Por lo tanto, esta recomendación se considera aplicada. La Oficina de Ética no cejará en su empeño de mantener en vigor, cada cierto tiempo, los mensajes anteriores mediante directrices adaptadas y debates en foros abiertos con el personal directivo/supervisor, según sea necesario.	
Aceptación	Aceptada	<i>Anteriormente “en curso”</i>
Aplicación	Aplicada	
Funcionario encargado	Oficial jefe de Ética Profesional	

[Sigue el Anexo III]

LISTA DE INFORMES¹ DE LA DCI DE INTERÉS PARA LA OMPI CON RECOMENDACIONES PENDIENTES AL 29 DE FEBRERO DE 2024

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.

REFERENCIA	ENLACE AL INFORME DE LA DCI	RECOMENDACIONES PENDIENTES (órganos legislativos y jefes ejecutivos) ²	OBSERVACIONES DE LA JJE	ENLACE A OTROS DOCUMENTOS
 JIU/REP/2023/8	Examen de la utilización del personal que no es de plantilla y de modalidades contractuales conexas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (en inglés)	3 jefes ejecutivos	Aún no está disponible	
 JIU/REP/2023/6	Regímenes de trabajo flexible en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas (en inglés)	1) jefe ejecutivo	Aún no está disponible	
 JIU/REP/2023/4	Examen de las políticas y prácticas de salud mental y bienestar en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	1) órgano legislativo 1 jefe ejecutivo	Observaciones de la JJE	
 JIU/REP/2023/3	Examen de los marcos de rendición de cuentas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	2 órganos legislativos 3 jefes ejecutivos	Observaciones de la JJE	
 JIU/REP/2023/2	Examen de los mecanismos internos de apelación en la fase precontenciosa a disposición del personal de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	1 órgano legislativo	Aún no está disponible	
JIU/REP/2021/3	La ciberseguridad en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	1 órgano legislativo 1 jefe ejecutivo	Observaciones de la JJE	Aspectos destacados del examen (en inglés)
JIU/REP/2020/7	Aplicaciones de las cadenas de bloques en el sistema de las Naciones Unidas: hacia un estado de disponibilidad operacional	1 órgano legislativo	Observaciones de la JJE	Aspectos destacados del examen (en inglés)
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 (en inglés)

¹ Informes de la DCI que contienen las recomendaciones pendientes, incluidas todas las contenidas en el presente informe.

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