

## **Comité del Programa y Presupuesto**

**Trigésima octava sesión**  
**Ginebra, 19 a 23 de mayo de 2025**

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

*preparado por la Secretaría*

#### **I. Panorama general**

1. En el presente documento se expone el estado de aplicación de las recomendaciones dirigidas, respectivamente, a los órganos legislativos y al jefe ejecutivo de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI), formuladas como consecuencia de los exámenes efectuados por la Dependencia Común de Inspección (DCI) del 1 de enero de 2019 al 28 de febrero de 2025. Se han dado por zanjadas todas las recomendaciones anteriores al 1 de enero de 2019.
2. En el Anexo I figuran nueve recomendaciones dirigidas a los órganos legislativos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que han sido señaladas para que la OMPI adopte medidas al respecto; tres de estas nueve revisiones son nuevas.
3. En el Anexo II figuran 20 recomendaciones (nueve de ellas, nuevas) dirigidas al jefe ejecutivo de la OMPI que han sido señaladas para que la Secretaría de la OMPI adopte medidas al respecto.
4. La situación de aceptación y aplicación de las mencionadas recomendaciones que figura en los Anexos I y II refleja las propuestas y evaluaciones de la Secretaría para que sean examinadas por los Estados miembros.
5. En el Anexo III figuran seis recomendaciones dirigidas al jefe ejecutivo de la OMPI que se derivan de una nota y se encuentran “en examen”. De conformidad con las disposiciones del Estatuto de la DCI relativos a la emisión de notas en lugar de informes, la Secretaría proporcionará información actualizada a los Estados miembros.

6. En el Anexo IV se enumeran los informes de la DCI de interés para la OMPI al 28 de febrero de 2025, cuyas recomendaciones están todavía en examen o en proceso de aplicación. En los Anexos I a III también se proporcionan enlaces a los informes de interés de la DCI.

## II. Estado de aplicación

7. Desde el último informe presentado a los Estados miembros (WO/PBC/37/6 Rev.), se han publicado cuatro nuevos exámenes de interés para la OMPI, que se detallan en el Anexo I, Sección A, y en el Anexo II, Secciones A y B.

8. La Secretaría continúa su labor de facilitar y coordinar de manera oportuna las respuestas a los cuestionarios, encuestas y entrevistas de la DCI en relación con los exámenes nuevos y en curso. A 28 de febrero de 2025, y a reserva de que los Estados miembros aprueben las recomendaciones contenidas en el presente informe, quedan por atender tres recomendaciones dirigidas a los órganos legislativos de la OMPI y cinco recomendaciones dirigidas al jefe ejecutivo. Todas las demás recomendaciones se han dado por zanjadas (como aplicadas, no pertinentes para la OMPI o no aceptadas) (véase el resumen recapitulativo en relación con la DCI, a continuación).



9. Las recomendaciones contenidas en los informes enumerados en el cuadro 1 no se han incluido en los Anexos porque los exámenes están en curso o porque los informes se publicaron después del 28 de febrero de 2025.

**Cuadro 1: Exámenes de la DCI de interés para la OMPI en 2025**

Referencia	Título del informe	Programa de trabajo de
A474	Examen del principio de auditoría única y el impacto de los requisitos de supervisión adicionales introducidos por los donantes	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	2024
A479	Examen de las políticas y prácticas para determinar las tasas de gastos de apoyo a los programas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	2025
A480	Examen de la función de planificación estratégica en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	2025
A481	Examen de las políticas y prácticas de contratación en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	2025
A483	Examen de las disposiciones sobre los viajes en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	2025
A484	Examen de los marcos de gobernanza de datos en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	2025
A485	Examen de la función de evaluación descentralizada en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas	2025

### III. Decisión

10. Se propone el siguiente párrafo de decisión:

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

*i) tomó nota del presente informe (documento WO/PBC/38/2 Rev.);*

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

- *JIU/REP/2024/3 (recomendaciones 1, 2 y 3);*
- *JIU/REP/2024/2 (recomendaciones 2, 3, 5 y 6);*
- *JIU/REP/2023/9 (recomendaciones 2 y 5);*
- *JIU/REP/2023/8 (recomendaciones 2 y 7);*
- *JIU/REP/2023/6 (recomendaciones 2 y 4);*
- *JIU/REP/2023/4 (recomendaciones 2, 3, 9 y 10);*
- *JIU/REP/2023/3 (recomendaciones 3, 4 y 5);*
- *JIU/REP/2020/7 (recomendación 6); según consta en el presente informe; y*

*iii) pidió a la Secretaría que propusiera evaluaciones de las recomendaciones que siguen 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 28 DE FEBRERO  
DE 2025**

**A. RECOMENDACIONES PROCEDENTES DE LOS EXÁMENES DE LA DCI  
EFECTUADOS EN 2024**

La DCI emitió este informe el 6 de enero de 2025. Por lo tanto, todas las recomendaciones son nuevas en el contexto de este informe.

<b>JIU/REP/2024/3</b>

<b>La presupuestación en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas</b>
Parte I  Parte II 
<b>Recomendación # 2:</b>
Los órganos legislativos y rectores de las organizaciones que participan en la DCI deberían solicitar a los jefes ejecutivos de las respectivas organizaciones, en su calidad de miembros de la JJE, que actualicen, para finales de 2027, la norma de clasificación de objetos de gasto y la pongan a disposición del público, entre otras cosas, para su uso como documento de referencia en la elaboración de presupuestos.
<b>Aceptación:</b> Aceptada
<b>Aplicación:</b> Aplicada 
<b>Funcionario encargado:</b> Contralora adjunta y directora de Planificación, Presupuesto y Gestión de Riesgos
<b>Evaluación equipo directivo/coordinador:</b>
<b>La definición de las categorías de costos utilizadas en la OMPI figura en el Apéndice B del programa de trabajo y presupuesto de la Organización.</b>

JIU/REP/2024/3



### La presupuestación en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas

Parte I Parte II

#### Recomendación # 3:

Los órganos legislativos y rectores de las organizaciones que participan en la DCI deberían pedir a los jefes ejecutivos de las respectivas organizaciones que se abstengan de reducir el nivel de detalle que actualmente se proporciona en el contexto de su examen presupuestario, a partir del próximo ciclo presupuestario, a fin de garantizar un proceso eficaz de toma de decisiones.

**Aceptación:** Aceptada

**Aplicación:** Aplicada

**Funcionario encargado:** Contralora adjunta y directora de Planificación, Presupuesto y Gestión de Riesgos

#### Evaluación equipo directivo/coordinador:

**La OMPI ha mantenido el mismo nivel de detalle en su programa de trabajo y presupuesto durante varios bienios. El mismo nivel de detalle se mantendrá en el programa de trabajo y presupuesto propuesto para el bienio 2026/27.**

La DCI emitió este informe el 18 de noviembre de 2024. Por lo tanto, todas las recomendaciones son nuevas en el contexto de este informe.

JIU/REP/2024/2



### Análisis del examen realizado y las medidas adoptadas por las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas con respecto a los informes y recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección

#### Recomendación # 2:

*Los órganos legislativos y rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían reexaminar, para finales de 2025, sus procesos de examen de los informes y recomendaciones de la DCI, incluida la adopción de decisiones al respecto y la supervisión de la aplicación de las recomendaciones de la DCI de años anteriores, teniendo en cuenta, según proceda, los ejemplos de buenas prácticas identificados en el presente informe.*

**Aceptación:** Aceptada

**Aplicación:** Aplicada

**Funcionario encargado:** Contralora adjunta y directora de Planificación, Presupuesto y Gestión de Riesgos

#### Evaluación equipo directivo/coordinador:

**Estas medidas ya se han adoptado.**

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

**JIU/REP/2023/6** 

**Las modalidades de trabajo flexibles en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas**

**Recomendación # 4:**

Los órganos legislativos y rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían solicitar, para finales de 2025, que los jefes ejecutivos proporcionen, 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, incluyendo 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.

*Anteriormente "en examen"*

**Aceptación:** Aceptada  
**Aplicación:** Aplicada   
**Funcionario encargado:** Directora del Departamento de Gestión de los Recursos Humanos (DGRRH)  
**Evaluación equipo directivo/coordinador:**

**El Informe anual sobre recursos humanos proporciona información estratégica a los órganos legislativos y rectores de la OMPI sobre cuestiones de recursos humanos, incluidos los regímenes de trabajo flexible y las políticas de teletrabajo.**

**JIU/REP/2023/4** 

**Examen de las políticas y prácticas de salud mental y bienestar en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas**

**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 del 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.

*Anteriormente "en examen"*

**Aceptación:** Aceptada  
**Aplicación:** Aplicada   
**Funcionario encargado:** Directora del Departamento de Gestión de los Recursos Humanos  
**Evaluación equipo directivo/coordinador:**

**La Secretaría de la OMPI presenta a los órganos legislativos y rectores una visión estratégica de los recursos humanos a través de su Informe Anual de Recursos Humanos. El Informe adopta un enfoque integral y proporciona información estratégica para su consideración por los Estados miembros. La información que se considere pertinente y que sea requerida por los Estados miembros se incluirá en el marco de seguridad y salud en el trabajo.**

JIU/REP/2023/3



**Examen de los marcos de rendición de cuentas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas**

**Recomendación # 1:**

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.

**Aceptación:** Aceptada

**Aplicación:** En curso



*Sin cambios con respecto a la situación anterior*

**Funcionario encargado:** Contralora adjunta y directora de Planificación, Presupuesto y Gestión de Riesgos

**Evaluación equipo directivo/coordinador:**

**Para 2025 está prevista 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. El marco de rendición de cuentas de la OMPI se actualizará en función de las conclusiones de la evaluación.**

JIU/REP/2023/3



### Examen de los marcos de rendición de cuentas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas

#### Recomendación # 2:

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.

**Aceptación:** En examen



**Aplicación:**

**Funcionario encargado:** Directora de la División de Supervisión Interna (DSI)

**Evaluación equipo directivo/coordinador:**

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

Desde el 1 de enero de 2024, la DSI lleva a cabo exámenes 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 DSI 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 así como 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.

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

#### Recomendación # 5:

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.

**Aceptación:** Aceptada



**Aplicación:** En curso

**Funcionario encargado:** Consejera jurídica

**Evaluación equipo directivo/coordinador:**

*Anteriormente "no iniciada"*

Indicado como "En curso", ya que el "Informe anual del director general sobre la administración de justicia" y el "Informe anual de la Junta de Apelación de la OMPI" para el año 2024 están pendientes. El conjunto de datos subyacente ya está completo, lo que permite la preparación de los informes mencionados.

C. 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**



**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.

**Aceptación:** Aceptada

**Aplicación:** Aplicada



Anteriormente "en curso"

**Funcionario encargado:** Director de los sistemas de información

**Evaluación equipo directivo/coordinador:**

Los puntos de interés se debatieron en el Comité de Normas Técnicas de la OMPI (CWS/12, 16 a 19 de septiembre de 2024) sobre la base del documento CWS/12/27, titulado "Recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección sobre las aplicaciones de las cadenas de bloques" (véase:

[https://www.wipo.int/edocs/mdocs/cws/es/cws\\_12/cws\\_12\\_27.pdf](https://www.wipo.int/edocs/mdocs/cws/es/cws_12/cws_12_27.pdf)). Durante la sesión, "el CWS alentó a las OPI para que apliquen la recomendación 6 de las recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección sobre las aplicaciones de las cadenas de bloques en el sistema de las Naciones Unidas", por lo que esta recomendación se considera aplicada (para más información, véase el Resumen de la Presidencia: [https://www.wipo.int/edocs/mdocs/cws/es/cws\\_12/cws\\_12\\_28.pdf](https://www.wipo.int/edocs/mdocs/cws/es/cws_12/cws_12_28.pdf)).

[Sigue el Anexo II]

## RECOMENDACIONES DE LA DCI DIRIGIDAS A LOS JEFES EJECUTIVOS DE LAS ORGANIZACIONES QUE PARTICIPAN EN LA DCI – SITUACIÓN AL 28 DE FEBRERO DE 2025

### A. RECOMENDACIONES PROCEDENTES DE LOS EXÁMENES DE LA DCI EFECTUADOS EN 2024

La DCI emitió este informe el 7 de febrero de 2025. Por lo tanto, todas las recomendaciones son nuevas en el contexto de este informe.

<b>JIU/REP/2024/4</b>		
<b>Examen de la aplicación del principio de reconocimiento mutuo en el sistema de las Naciones Unidas</b>		
<b>Recomendación # 1:</b>		
Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que todavía no hayan firmado la declaración de reconocimiento mutuo deberían hacerlo antes de que finalice 2026, a fin de mejorar la eficiencia operacional y fomentar la colaboración dentro del sistema de las Naciones Unidas.		
<b>Aceptación:</b>	En examen	
<b>Aplicación:</b>		
<b>Funcionario encargado:</b> Subdirector general del Sector de Administración, Finanzas y Gestión		
<b>Evaluación equipo directivo/coordinador:</b>		

<b>JIU/REP/2024/4</b>		
<b>Examen de la aplicación del principio de reconocimiento mutuo en el sistema de las Naciones Unidas</b>		
<b>Recomendación # 2:</b>		
Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, a través de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, deberían encargar a la Comunidad de Práctica sobre el Reconocimiento Mutuo y a la red de promotores del reconocimiento mutuo, para finales de 2025, la coordinación de los esfuerzos de todo el sistema para poner en práctica el reconocimiento mutuo y elaborar directrices operativas integrales que orienten a las organizaciones signatarias en la puesta en práctica del principio. Las directrices deben tener como objetivo aumentar la puesta en práctica del reconocimiento mutuo en relación con las actividades básicas que realizan actualmente las organizaciones.		
<b>Aceptación:</b>	En examen	
<b>Aplicación:</b>		
<b>Funcionario encargado:</b> Subdirector general del Sector de Administración, Finanzas y Gestión		
<b>Evaluación equipo directivo/coordinador:</b>		

JIU/REP/2024/4



### Examen de la aplicación del principio de reconocimiento mutuo en el sistema de las Naciones Unidas

#### Recomendación # 3:

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían aprovechar todas las oportunidades para revisar las políticas y reglamentos existentes para finales de 2029, e incorporar explícitamente el principio de reconocimiento mutuo en sus marcos normativos a fin de reforzar su importancia para subsanar las brechas entre organismos y facilitar su aplicación más amplia en todo el sistema de las Naciones Unidas.

**Aceptación:** En examen

**Aplicación:**

**Funcionario encargado:** Subdirector general del Sector de Administración, Finanzas y Gestión

**Evaluación equipo directivo/coordinador:**

La DCI emitió este informe el 6 de enero de 2025. Por lo tanto, todas las recomendaciones son nuevas en el contexto de este informe.

JIU/REP/2024/3



### La presupuestación en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas

Parte I

Parte II

#### Recomendación # 1:

Los jefes ejecutivos de las organizaciones que participan en la DCI, en su calidad de miembros de la JJE, deberían actualizar, para finales de 2027, el Glosario de términos financieros y presupuestarios y ponerlo a disposición del público, entre otras cosas, para utilizarlo como documento de referencia en la elaboración de presupuestos.

**Aceptación:** No pertinente (no es competencia exclusiva de la OMPI)

**Aplicación:**

**Funcionario encargado:** Contralora adjunta y directora de Planificación, Presupuesto y Gestión de Riesgos

**Evaluación equipo directivo/coordinador:**

**Esta recomendación se abordará a través de los mecanismos de coordinación interinstitucional de la JJE.**

La DCI emitió este informe el 18 de noviembre de 2024. Por lo tanto, todas las recomendaciones son nuevas en el contexto de este informe.

JIU/REP/2024/2



**Análisis del examen realizado y las medidas adoptadas por las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas con respecto a los informes y recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección**

**Recomendación # 3:**

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían adoptar medidas individuales o colectivas, en consulta con los jefes ejecutivos de otras organizaciones miembros de la JJE, preferiblemente en el marco de los mecanismos de coordinación interinstitucional de la Junta, dirigidas a revisar, para finales de 2025, la terminología actual de la JJE en relación con las recomendaciones de la DCI, con el fin de hacerla compatible con los criterios utilizados por la DCI, de modo que en las notas del secretario general sobre los informes de la DCI se proporcione información objetivamente correcta sobre la aceptación de las recomendaciones de la DCI, basada en los comentarios de las entidades que forman parte de la JJE.

**Aceptación:** No pertinente  (no es competencia exclusiva de la OMPI)

**Aplicación:**

**Funcionario encargado:** Contralora adjunta y directora de Planificación, Presupuesto y Gestión de Riesgos

**Evaluación equipo directivo/coordinador:**

**Esta recomendación se abordará a través de los mecanismos de coordinación interinstitucional de la JJE.**

JIU/REP/2024/2



**Análisis del examen realizado y las medidas adoptadas por las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas con respecto a los informes y recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección**

**Recomendación # 5:**

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deben proporcionar, con efecto inmediato y de forma continua, comentarios detallados e información adecuada, así como los elementos de prueba correspondientes, sobre la aplicación de las recomendaciones aceptadas en el sistema de seguimiento por Internet de la DCI, a fin de permitir el seguimiento de su plena aplicación.

**Aceptación:** Aceptada

**Aplicación:** Aplicada 

**Funcionario encargado:** Contralora adjunta y directora de Planificación, Presupuesto y Gestión de Riesgos

**Evaluación equipo directivo/coordinador:**

**Estas medidas ya se han adoptado.**

JIU/REP/2024/2



**Análisis del examen realizado y las medidas adoptadas por las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas con respecto a los informes y recomendaciones de la Dependencia Común de Inspección**

**Recomendación # 6:**

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deben asegurarse, con efecto inmediato y de manera continua, de que se proporcione información detallada y elementos de prueba en el sistema de seguimiento por Internet de la DCI en relación con todas las recomendaciones de la DCI que estén marcadas como “no aceptadas” o “no pertinentes”, e incluir esta información en sus informes periódicos a sus órganos legislativos y rectores.

**Aceptación:** Aceptada

**Aplicación:** Aplicada

**Funcionario encargado:** Contralora adjunta y directora de Planificación, Presupuesto y Gestión de Riesgos

**Evaluación equipo directivo/coordinador:**

**Estas medidas ya se han adoptado.**

## B. RECOMENDACIONES PROCEDENTES DE LOS EXÁMENES DE LA DCI EFECTUADOS EN 2023

La DCI emitió este informe el 17 de julio de 2024. Por lo tanto, todas las recomendaciones son nuevas en el contexto de este informe.

<b>JIU/REP/2023/9</b>	
	
<b>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</b>	
<b>Recomendación # 2:</b>	
Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían estudiar, para finales de 2026, la posibilidad de dejar de subvencionar las primas de los familiares secundarios a cargo, los familiares que no están a cargo y los miembros del hogar sin parentesco, así como la práctica de mutualizar sus riesgos con los de los miembros primarios.	
<b>Aceptación:</b> Aceptada	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>Aplicación:</b> Aplicada	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>Funcionario encargado:</b> Directora del Departamento de Gestión de los Recursos Humanos	
<b>Evaluación equipo directivo/coordinador:</b>	
La OMPI ha llevado a cabo un análisis exhaustivo para determinar cómo afecta esta recomendación al conjunto de sus empleados, a la estructura y sostenibilidad de su plan de seguro médico y a las prácticas de otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Sobre la base de este análisis y con respecto a los familiares secundarios a cargo, la OMPI ha realizado las revisiones necesarias para que los funcionarios asuman el costo total de la prima de los familiares secundarios a cargo inscritos en el plan de seguro médico a partir del 1 de marzo de 2025.	

JIU/REP/2023/9



### 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

#### Recomendación # 5:

Para finales de 2026, los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que aún no lo hayan hecho deberían garantizar que se dé el más alto nivel de protección a todos los datos de los beneficiarios relacionados con el seguro médico, incluidos los informes médicos, las recetas, las pruebas y los importes reembolsados, y que la divulgación, transmisión, tratamiento y almacenamiento de los datos personales relacionados con el seguro médico estén sujetos al consentimiento por escrito de la persona interesada y que cualquier posible excepción se exponga de forma inequívoca en las políticas pertinentes.

**Aceptación:** Aceptada

**Aplicación:** Aplicada

**Funcionario encargado:** Directora del Departamento de Gestión de los Recursos Humanos

**Evaluación equipo directivo/coordinador:**

**La OMPI apoya esta recomendación. De acuerdo con el contrato suscrito con nuestro proveedor de seguros, por ejemplo, la OMPI no tiene acceso a dicha información.**

JIU/REP/2023/8



### Examen del empleo de personal que no es de plantilla y modalidades de contratación conexas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas

#### Recomendación # 1:

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.

**Aceptación:** En examen

**Aplicación:**

**Funcionario encargado:** Directora del Departamento de Gestión de los Recursos Humanos

**Evaluación equipo directivo/coordinador:**

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

**La OMPI considera que el objetivo de adoptar una denominación única en todo el sistema de las Naciones Unidas es demasiado prescriptivo, ya que abarca diferentes modalidades contractuales con diferentes riesgos, limitaciones y tipos de relaciones contractuales, ya sean directas o indirectas. La forma en que se emplea al personal que no es de plantilla en las Naciones Unidas varía de una organización a otra, a veces de forma significativa, y la adopción de un término único llevaría a confusión con respecto a la amplia gama de modalidades contractuales utilizadas por las distintas organizaciones.**

JIU/REP/2023/8



**Examen del empleo de personal que no es de plantilla y modalidades de contratación conexas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas**

**Recomendación # 2:**

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían adoptar, para 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 funcionarios: "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".

*Anteriormente "en examen"*

**Aceptación:** No pertinente  (no es competencia exclusiva de la OMPI)

**Aplicación:**

**Funcionario encargado:** Directora del Departamento de Gestión de los Recursos Humanos

**Evaluación equipo directivo/coordinador:**

**La OMPI considera que el objetivo de adoptar una denominación única en todo el sistema de las Naciones Unidas es demasiado prescriptivo, ya que abarca diferentes modalidades contractuales con diferentes riesgos, limitaciones y tipos de relaciones contractuales, ya sean directas o indirectas. La forma en que se emplea al personal que no es de plantilla en las Naciones Unidas varía de una organización a otra, a veces de forma significativa, y la adopción de un término único llevaría a confusión con respecto a la amplia gama de modalidades contractuales utilizadas por las distintas organizaciones.**

JIU/REP/2023/8



**Examen del empleo de personal que no es de plantilla y modalidades de contratación conexas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas**

**Recomendación # 7:**

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.

*Anteriormente "en examen"*

**Aceptación:** No pertinente  (no es competencia exclusiva de la OMPI)

**Aplicación:**

**Funcionario encargado:** Directora del Departamento de Gestión de los Recursos Humanos

**Evaluación equipo directivo/coordinador:**

**En la próxima sesión de la Red de Recursos Humanos del Comité de Alto Nivel sobre Gestión, la OMPI solicitará que este tema se añada al orden del día de una futura sesión de la Red. Esta recomendación se abordará a través de los mecanismos de coordinación interinstitucional.**

JIU/REP/2023/6



## Las modalidades de trabajo flexibles en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas

### Recomendación # 2:

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.

**Aceptación:** Aceptada

**Aplicación:** Aplicada

**Funcionario encargado:** Directora del Departamento de Gestión de los Recursos Humanos

**Evaluación equipo directivo/coordinador:**

*Anteriormente "en examen"*

La OMPI lleva a cabo un seguimiento de cómo se utiliza el marco de regímenes de trabajo flexible en el conjunto de la Organización, para garantizar que esté de acuerdo con lo previsto. Sobre la base de las enseñanzas extraídas acerca del efecto que tienen dichos regímenes en las necesidades institucionales y en el conjunto de empleados, la OMPI modificó en 2024 las normas relativas a los regímenes de trabajo flexible. Se realizarán nuevas modificaciones en función de la evolución de las circunstancias y de los datos disponibles.

JIU/REP/2023/4



## Examen de las políticas y prácticas de salud mental y bienestar en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas

### Recomendación # 2:

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.

Anteriormente "en examen"

**Aceptación:** Aceptada

**Aplicación:** Aplicada

**Funcionario encargado:** Directora del Departamento de Gestión de los Recursos Humanos

**Evaluación equipo directivo/coordinador:**

La OMPI lleva a cabo un seguimiento de las tendencias de las licencias por enfermedad, del número de casos de discapacidad por motivos de salud mental y del bienestar general del personal a través de encuestas sobre la implicación de los empleados. En una reunión entre la DCI y la OMPI celebrada el 28 de octubre de 2024, la DCI confirmó que este enfoque se ajusta a su definición de enfoque organizativo con fundamento empírico y basado en datos.

Por lo que respecta al plan de acción en el lugar de trabajo, la OMPI ha integrado su pilar de salud mental y bienestar en el marco que aplica actualmente en materia de salud y seguridad en el trabajo (SST). Los riesgos más amplios identificados por la Junta Consultiva y el Comité de Aplicación de la OMPI en relación con la SST servirán de base para que la Organización determine y priorice los riesgos pertinentes y los planes de mitigación, que pueden incluir aspectos relacionados con la salud mental y el bienestar. Por último, la estrategia de recursos humanos de la OMPI señala la cultura institucional como una de las prioridades clave y establece que la promoción de políticas de conciliación de la vida laboral y familiar centradas en las personas y el bienestar del personal constituye un mandato principal para el Departamento de Gestión de Recursos Humanos de la OMPI. En consecuencia, consideramos que esta recomendación se ha aplicado en la OMPI.

JIU/REP/2023/4



**Examen de las políticas y prácticas de salud mental y bienestar en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas**

**Recomendación # 9:**

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 dirigidas a 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.

Anteriormente "en examen"

**Aceptación:** No aceptada

**Aplicación:**

**Funcionario encargado:** Directora del Departamento de Gestión de los Recursos Humanos

**Evaluación equipo directivo/coordinador:**

Véase la evaluación correspondiente a la recomendación 2.

La OMPI considera que su enfoque actual ya responde a los principios de esta recomendación en un sentido más amplio y completo, por lo que no acepta la definición prescriptiva que exige separar la salud mental y el bienestar del contexto más amplio de la salud y la seguridad en el trabajo.

JIU/REP/2023/4



**Examen de las políticas y prácticas de salud mental y bienestar en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas**

**Recomendación # 10:**

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, la incorporación de programas y actividades en materia de bienestar que complementen el enfoque empírico y basado en datos de la Organización en materia de salud mental y bienestar, y que sean objeto de seguimiento y evaluación periódicos.

Anteriormente "en examen"

**Aceptación:** Aceptada

**Aplicación:** Aplicada

**Funcionario encargado:** Directora del Departamento de Gestión de los Recursos Humanos

**Evaluación equipo directivo/coordinador:**

Véase la evaluación correspondiente a la recomendación 2.

La OMPI supervisa y evalúa periódicamente diversos parámetros de datos relacionados con la salud y el bienestar del personal a través de las encuestas sobre la implicación de los empleados.

En el contexto más amplio de la salud y la seguridad en el trabajo (SST), el rendimiento de la inversión de los programas y actividades relacionados con el bienestar, cuando proceda, se evaluará mediante la gestión de los riesgos y prioridades pertinentes en materia de SST, tal como han sido definidos por la Junta Consultiva y el Comité de Aplicación de la OMPI en relación con la SST.

JIU/REP/2023/3

**Examen de los marcos de rendición de cuentas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas**



**Recomendación # 3:**

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.

**Aceptación:** No aceptada

Anteriormente "en examen"

**Aplicación:**

**Funcionario encargado:** Contralora adjunta y directora de Planificación, Presupuesto y Gestión de Riesgos

**Evaluación equipo directivo/coordinador:**

Con el sistema de PRI actual, el cálculo de los costos de los componentes fundamentales del marco de rendición de cuentas de la OMPI sería un ejercicio laborioso y que debería realizarse manualmente, por lo que los costos estimados serían, en el mejor de los casos, aproximados, y las estimaciones no serían fácilmente comparables con las de otras organizaciones.

JIU/REP/2023/3

**Examen de los marcos de rendición de cuentas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas**



**Recomendación # 4:**

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.

Anteriormente "en examen"

**Aceptación:** No pertinente (no es competencia exclusiva de la OMPI)

**Aplicación:**

**Funcionario encargado:** Contralora adjunta y directora de Planificación, Presupuesto y Gestión de Riesgos

**Evaluación equipo directivo/coordinador:**

Esta recomendación se abordará a través de los mecanismos de coordinación interinstitucional.

JIU/REP/2023/3

**Examen de los marcos de rendición de cuentas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas**



**Recomendación # 5:**

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.

*Anteriormente "en examen"*

**Aceptación:** No pertinente  (no es competencia exclusiva de la OMPI)

**Aplicación:**

**Funcionario encargado:** Contralora adjunta y directora de Planificación, Presupuesto y Gestión de Riesgos

**Evaluación equipo directivo/coordinador:**

Véase la evaluación correspondiente a la recomendación 4.

Esta recomendación se abordará a través de los mecanismos de coordinación interinstitucional.

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

JIU/REP/2019/5

**Gestión de los servicios de computación en la nube en el sistema de las Naciones Unidas**



**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.

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

**Aceptación:** Aceptada 

**Aplicación:** En curso 

**Funcionario encargado:** Director de los sistemas de información

**Evaluación equipo directivo/coordinador:**

La comunidad de práctica en la nube de la Red Digital y Tecnológica (DTN) está trabajando en la estrategia de salida. La elaboración de un conjunto de recomendaciones que puedan llevarse a la práctica se encuentra todavía en una fase incipiente, a pesar de los avances realizados, por lo que no se podía presentar a la DTN. La OMPI confirma que llevará a cabo pruebas de viabilidad en el primer trimestre de 2025.

[Sigue el Anexo III]

**RECOMENDACIONES DE LA DCI DIRIGIDAS A LOS JEFES EJECUTIVOS DE LAS ORGANIZACIONES QUE PARTICIPAN EN LA DCI – SITUACIÓN AL 28 DE FEBRERO DE 2025 (emitidas a través de una nota)**

**D. RECOMENDACIONES PROCEDENTES DE LOS EXÁMENES DE LA DCI EFECTUADOS EN 2022**

La DCI emitió esta nota el 24 de marzo de 2023. A petición de los Estados miembros, la Secretaría presenta ahora una actualización.

JIU/NOTE/2022/1 Rev. 1

**Examen de las medidas y los mecanismos para combatir el racismo y la discriminación racial en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas: gestión para lograr la eficacia institucional**

**Recomendación # 1:**

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían colaborar, en el marco de la JJE, para establecer un conjunto común de categorías de autoidentificación voluntaria por parte del personal para junio de 2024, con el fin de supervisar, analizar, evaluar e informar sobre los progresos y los éxitos en la consecución de los objetivos de igualdad, equidad, diversidad e inclusión en la lucha contra el racismo y la discriminación racial.

**Aceptación:** No pertinente  (no es competencia exclusiva de la OMPI)

**Aplicación:**

**Funcionario encargado:** Directora del Departamento de Gestión de los Recursos Humanos

**Evaluación equipo directivo/coordinador:**

**Esta recomendación se abordará a través de los mecanismos de coordinación interinstitucional de la JJE.**

JIU/NOTE/2022/1 Rev. 1

**Examen de las medidas y los mecanismos para combatir el racismo y la discriminación racial en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas: gestión para lograr la eficacia institucional**

**Recomendación # 2:**

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían encargar a sus respectivas unidades de formación y aprendizaje que elaboren y apliquen un plan de estudios integrado y eficaz que permita mejorar la concienciación, el aprendizaje y el rendimiento en respuesta a las necesidades del personal de diversas funciones, categorías y niveles, con el fin de hacer frente a todas las formas y manifestaciones del racismo y la discriminación racial en el lugar de trabajo.

**Aceptación:** No pertinente

**Aplicación:**

**Funcionario encargado:** Directora del Departamento de Gestión de los Recursos Humanos

**Evaluación equipo directivo/coordinador:**

**La OMPI ya aplica diferentes medidas dirigidas a combatir el racismo relacionado con la formación en el lugar de trabajo. Esta recomendación debería aplicarse, por lo tanto, en todo el sistema de las Naciones Unidas, en cuyo caso la OMPI estaría encantada de participar.**

JIU/NOTE/2022/1 Rev. 1



**Examen de las medidas y los mecanismos para combatir el racismo y la discriminación racial en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas: gestión para lograr la eficacia institucional**

**Recomendación # 3:**

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían proporcionar recursos suficientes, si no lo han hecho ya, para apoyar el logro de los resultados fijados para la aplicación de los planes de acción dirigidos a combatir el racismo y la discriminación racial.

**Aceptación:** Aceptada



**Aplicación:** Aplicada

**Funcionario encargado:** Directora del Departamento de Gestión de los Recursos Humanos

**Evaluación equipo directivo/coordinador:**

**Esta cuestión se está atendiendo en el marco de programas de formación más amplios y otras iniciativas.**

JIU/NOTE/2022/1 Rev. 1



**Examen de las medidas y los mecanismos para combatir el racismo y la discriminación racial en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas: gestión para lograr la eficacia institucional**

**Recomendación # 4:**

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, como miembros de la JJE, deberían crear conjuntamente un mecanismo interinstitucional permanente de alto nivel y dotarlo de recursos para que se encargue de unir a las organizaciones, aprovechar sus capacidades existentes y su valor añadido comparativo con el fin de que colaboren y trabajen juntas para dar respuesta a las necesidades, tanto inmediatas como a largo plazo, de la lucha contra el racismo y la discriminación racial en todo el sistema de las Naciones Unidas, y abordar los cambios transformadores necesarios para mantener y potenciar la pertinencia y el valor de las diversas iniciativas tanto dentro de las organizaciones como en el conjunto del sistema.

**Aceptación:** No pertinente  (no es competencia exclusiva de la OMPI)

**Aplicación:**

**Funcionario encargado:** Directora del Departamento de Gestión de los Recursos Humanos

**Evaluación equipo directivo/coordinador:**

**Esta recomendación se abordará a través de los mecanismos de coordinación interinstitucional de la JJE.**

JIU/NOTE/2022/1 Rev. 1

**Examen de las medidas y los mecanismos para combatir el racismo y la discriminación racial en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas: gestión para lograr la eficacia institucional**



**Recomendación # 5:**

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían establecer, para 2024, un marco de rendición de cuentas que fije los resultados previstos, los efectos y los indicadores clave de rendimiento para hacer frente al racismo y la discriminación racial, e informar periódicamente a sus órganos legislativos y/o rectores sobre los progresos realizados en la consecución de los resultados previamente fijados.

**Aceptación:** No pertinente

**Aplicación:**

**Funcionario encargado:** Directora del Departamento de Gestión de los Recursos Humanos

**Evaluación equipo directivo/coordinador:**

**Véase la evaluación correspondiente a la recomendación 2.**

JIU/NOTE/2022/1 Rev. 1

**Examen de las medidas y los mecanismos para combatir el racismo y la discriminación racial en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas: gestión para lograr la eficacia institucional**



**Recomendación # 6:**

Los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas deberían reforzar la distribución equitativa de oportunidades para todo el personal en la gestión de los recursos humanos.

**Aceptación:** Aceptada

**Aplicación:** Aplicada

**Funcionario encargado:** Directora del Departamento de Gestión de los Recursos Humanos

**Evaluación equipo directivo/coordinador:**

**En la OMPI, el mérito es el factor más importante para la contratación de un candidato. El sistema de contratación se ha diseñado para mitigar los sesgos inconscientes de los responsables pertinentes, proporcionando módulos de capacitación sobre esos sesgos y promoviendo una representación diversa y equilibrada entre los miembros de los comités de selección. Por otro lado, los datos de contratación de recursos humanos se desglosan y analizan de forma sistemática y periódica, en particular por región y por nacionalidad. Además, el documento de planificación bienal de la OMPI (Programa de trabajo y presupuesto de la OMPI) incluye un indicador relativo a la diversidad geográfica y el ejercicio estratégico de planificación del personal iniciado en 2024 proporciona información valiosa para incorporar consideraciones relativas a la diversidad en la planificación de la contratación y en las actividades dirigidas a atraer talento, con el fin de crear una reserva de talentos que respalde las prioridades institucionales y las necesidades emergentes en materia de competencias. Por último, la OMPI elaboró en 2023 un Plan de Acción de Diversidad Geográfica con el objetivo de atraer a candidatos procedentes de diversas regiones e integrar mejor este enfoque en los procesos de recursos humanos. El Plan se está aplicando y sus resultados se presentan anualmente a los Estados miembros.**

[Sigue el Anexo IV]

## LISTA DE INFORMES DE LA DCI DE INTERÉS PARA LA OMPI CON RECOMENDACIONES PENDIENTES AL 28 DE FEBRERO DE 2025<sup>1</sup>

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	TÍTULO DEL INFORME DE LA DCI Y ENLACE	RECOMENDACIONES PENDIENTES (órganos legislativos y jefes ejecutivos) <sup>2</sup>	OBSERVACIONES DE LA JJE	OTROS DOCUMENTOS
 JIU/REP/2024/4	<a href="#">Examen de la aplicación del principio de reconocimiento mutuo en el sistema de las Naciones Unidas</a>	3 jefes ejecutivos		
JIU/REP/2023/8	<a href="#">Examen del empleo de personal que no es de plantilla y modalidades de contratación conexas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas</a>	1 jefe ejecutivo	<a href="#">A/79/694/Add.1</a>	<a href="#">Aspectos destacados del examen y Apéndice</a>
JIU/REP/2023/3	<a href="#">Examen de los marcos de rendición de cuentas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas</a>	2 órganos legislativos	<a href="#">A/78/595/Add.1</a>	<a href="#">Aspectos destacados del examen</a>
JIU/REP/2023/2	<a href="#">Examen de los mecanismos internos de apelación en la fase precontenciosa a disposición del personal de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas</a>	1 órgano legislativo	<a href="#">A/79/301/Add.1</a>	<a href="#">Aspectos destacados del examen</a>
JIU/REP/2019/5	<a href="#">Gestión de los servicios de computación en la nube en el sistema de las Naciones Unidas</a>	1 jefe ejecutivo	<a href="#">A/74/691/Add.1</a>	<a href="#">Aspectos destacados del examen</a>

[Fin del Anexo IV y del documento]

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

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