

Comité del Programa y Presupuesto

Cuadragésima sesión
Ginebra, 15 a 19 de junio de 2026

MARCO DE RENDICIÓN DE CUENTAS DE LA OMPI

preparado por la Secretaría

1. La **misión** de la OMPI es liderar el desarrollo de un sistema internacional de propiedad intelectual (PI) equilibrado y eficaz que permita la innovación y la creatividad en beneficio de todos. Para cumplir su mandato, la Organización debe alcanzar los resultados previstos aprobados por los Estados miembros en el programa de trabajo y presupuesto, y gestionar eficazmente sus recursos respetando las normas éticas más estrictas.
2. Esta tercera versión del marco de rendición de cuentas de la OMPI actualiza el marco de 2019¹ e incluye una descripción del pacto de rendición de cuentas de la OMPI en la que se ilustran los niveles de rendición de cuentas, así como una revisión de cada componente que refleja los enfoques organizativos actuales. En ella se destaca el enfoque estructurado de gestión por resultados de la Organización, basado en la toma de decisiones basada en el riesgo para cumplir con el programa de trabajo y presupuesto.
3. Se propone el siguiente párrafo de decisión:
 4. *El Comité del Programa y Presupuesto (PBC) tomó nota del marco de rendición de cuentas de la OMPI (documento WO/PBC/40/11).*

[Sigue el Anexo]

¹ Marco de rendición de cuentas de la OMPI (2019) ([WO/PBC/29/4](#))

MARCO DE RENDICIÓN DE CUENTAS DE LA OMPI

1. El presente documento constituye un marco global que establece los **principios de rendición de cuentas** e integra los elementos esenciales para que la OMPI cuente con mecanismos de supervisión adecuados dentro de su marco normativo, actuando con transparencia, fiabilidad y profesionalidad.

2. El concepto de rendición de cuentas se define en el párrafo 8 de la Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas (A/RES/64/259) de la siguiente manera:

“La rendición de cuentas es la obligación que tienen la Secretaría y sus funcionarios de responder de todas las decisiones tomadas y las medidas adoptadas por ellos, y de responsabilizarse por cumplir sus compromisos, sin reserva ni excepción.”

3. El marco de rendición de cuentas de la OMPI se basa en las **mejores prácticas**, en particular en el Marco Integrado de Control Interno del Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway (COSO), y se estructura en torno a los cinco componentes del COSO, adaptados al entorno de la OMPI,² y a 17 principios.

4. El marco también se basa en el informe de la Dependencia Común de Inspección de las Naciones Unidas (DCI) titulado “Examen de los marcos de rendición de cuentas en las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas” (JIU/REP/2023/3), publicado en 2023, que incluye criterios de referencia orientativos.

Parámetro 1: existencia de un marco de rendición de cuentas.

PACTO DE RENDICIÓN DE CUENTAS

5. El **pacto de rendición de cuentas**, que se ilustra en la Figura 1, es el acuerdo entre las partes en el que se especifica quién rinde cuentas ante quién y por qué. En paralelo, se persiguen tres objetivos del pacto de rendición de cuentas:

- i) El Convenio de la OMPI establece y define el **mandato** de la Organización, y junto con los 27 tratados adicionales administrados por esta, constituye la base jurídica de sus actividades. Para cumplir eficazmente su mandato, la OMPI se centra en la obtención de los resultados previstos y en el impacto general de las actividades de su programa de trabajo. Esto se evalúa a través del informe sobre el rendimiento de la OMPI.
- ii) **Uso eficaz de los recursos:** gestión responsable de los recursos económicos y humanos, así como de los activos tangibles e intangibles. La OMPI no solo mejora sus sistemas y procesos para garantizar el cumplimiento de su marco normativo, sino también para establecer los estándares más altos en cuanto al uso prudente de los recursos para la consecución de los resultados previstos. Esto se pone de manifiesto en la ejecución de las actividades de acuerdo con el programa de trabajo y el presupuesto aprobados, tal y como se detalla en el informe sobre el rendimiento de la OMPI.

² El componente del COSO “Evaluación de riesgos” pasa a denominarse “Planificación basada en resultados y evaluación de riesgos” para reflejar el enfoque de la OMPI.

- iii) **Comportamiento ético:** se exige el respeto de los valores y principios éticos establecidos en el Código de Ética Profesional de la OMPI y en las Normas de Conducta de la Función Pública Internacional (Normas de Conducta de la CAPI), que se aplican a todos los funcionarios de conformidad con el artículo 1.5.c) del Estatuto del Personal. Las obligaciones éticas también figuran en los contratos del personal no permanente, incluidos los pasantes, los becarios de investigación, los jóvenes especialistas y los contratistas particulares. Las políticas de la OMPI prohíben explícitamente el fraude, la corrupción, el acoso, el abuso de autoridad, la discriminación, la explotación y los abusos sexuales. La conducta ética va más allá del mero cumplimiento: implica defender los valores de integridad, honestidad, imparcialidad y respeto en todas las interacciones profesionales. La presentación de informes se realiza a través de un informe anual elaborado por la jefa de Ética Profesional.

Pacto de rendición de cuentas			
Objetivos	Cumplimiento del mandato de la OMPI	Uso eficaz de los recursos	Comportamiento ético profesional
	Rendición de cuentas institucional El director general es responsable: <ul style="list-style-type: none"> i) ante los órganos rectores de cumplir con el programa de trabajo y presupuesto aprobado ii) de prestar servicios mundiales de PI a las oficinas de PI y a los clientes, y de cumplir con las obligaciones derivadas del Tratado 		
	Rendición de cuentas individual Todos los funcionarios designados son responsables ante el director general de la ejecución del programa de trabajo y presupuesto y de la consecución de los resultados previstos para los que se les ha delegado autoridad. Cada empleado es responsable de desempeñar sus funciones conforme a los más altos estándares de valores y principios éticos, de conformidad con el Código de Ética Profesional de la OMPI.		
	Fundamentos de la rendición de cuentas Entre los acuerdos fundamentales que sustentan la rendición de cuentas a nivel organizativo e individual se encuentran el Convenio de la OMPI, los tratados administrados por esta organización y el Acuerdo entre las Naciones Unidas y la OMPI. Los fundamentos de la rendición de cuentas de la OMPI incluyen el Estatuto y el Reglamento del Personal, el Reglamento Financiero, la Reglamentación Financiera y las Normas de Conducta de la CAPI.		

Figura 1: Pacto de rendición de cuentas

Parámetro 2: pilares de la rendición de cuentas.

Parámetro 3: objetivos del pacto de rendición de cuentas.

Parámetro 4: partes interesadas en el pacto de rendición de cuentas.

Parámetro 16: rendición de cuentas institucional.

Parámetro 17: rendición de cuentas individual.

MARCO DE RENDICIÓN DE CUENTAS DE LA OMPI

6. El marco de resultados de la OMPI, tal y como se articula en el programa de trabajo y presupuesto, orienta la ejecución del programa de trabajo de la organización. En este contexto, el marco de rendición de cuentas de la OMPI (véase la figura 2) describe la rendición de cuentas institucional de conformidad con los cinco componentes del control interno del COSO.

- i) **Entorno de control:** establece el mandato de la Organización y su obligación de obtener resultados para los Estados miembros, los usuarios de los servicios de la OMPI y otras partes interesadas.
- ii) **Planificación basada en resultados y evaluación de riesgos:** garantiza que el marco de resultados de la OMPI esté claramente definido y que la Organización aborde sistemáticamente los riesgos.
- iii) **Actividades de control:** hace hincapié en abordar los riesgos que afectan a los resultados previstos mediante medidas de mitigación y controles internos eficaces.
- iv) **Información y comunicación:** utiliza datos de alta calidad, tanto financieros como no financieros, pertinentes, oportunos, precisos y accesibles, para cumplir los objetivos de control.
- v) **Supervisión:** se centra en supervisar y evaluar la eficacia de los controles internos.

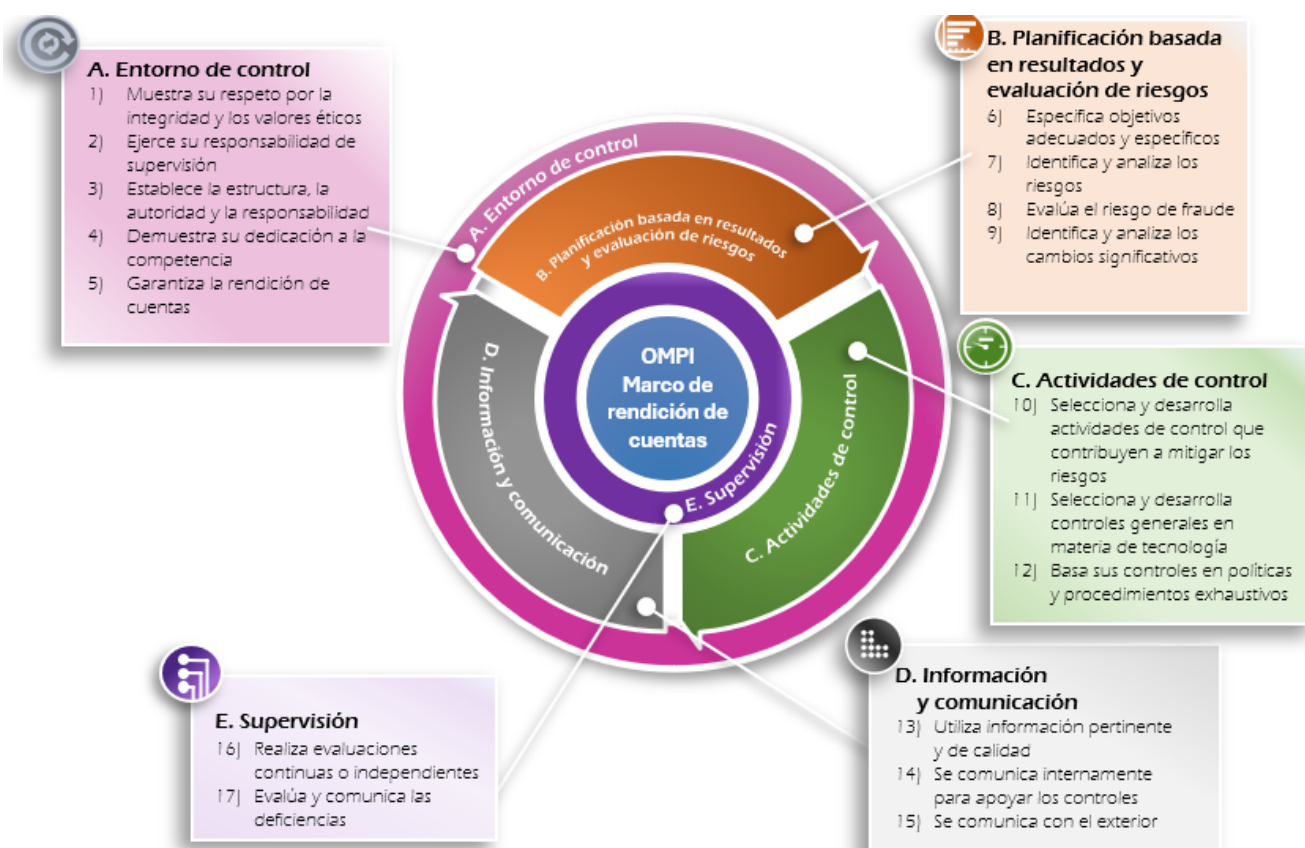


Figura 2: Marco de rendición de cuentas de la OMPI

7. La OMPI mejora continuamente sus mecanismos de rendición de cuentas para adaptarse a los cambios de los factores internos y externos, tal y como se indica en las secciones siguientes.

COMPONENTES DEL MARCO DE RENDICIÓN DE CUENTAS DE LA OMPI

A. ENTORNO DE CONTROL

Principio 1. Muestra su respeto por la integridad y los valores éticos

8. Se espera que el personal de la OMPI cumpla con las normas éticas más estrictas, conforme a las Normas de Conducta de la CAPI, que hacen hincapié en la lealtad, la integridad, la imparcialidad, la discreción, la responsabilidad personal, el respeto y la gestión adecuada de los conflictos de intereses. La Organización aplica una política de tolerancia cero frente a la discriminación, el acoso o el abuso, y extiende estas expectativas éticas a los proveedores mediante un Código de Conducta para Proveedores y una política de sanciones.

9. La conducta del personal se rige por el Código de Ética Profesional de la OMPI y la Oficina de Ética Profesional imparte formación obligatoria al respecto. Existen políticas que regulan la aceptación de obsequios y favores, la participación en actividades externas y la protección contra las represalias. Además, la jefa de Ética Profesional, en el ejercicio de sus funciones independientes, se encarga de elaborar políticas, divulgarlas, asesorar al personal y aplicarlas.

10. Los responsables de sector apoyan al director general en la promoción de una “cultura de liderazgo” que ponga de manifiesto la importancia de la toma de decisiones éticas, la aplicación de controles internos rigurosos, la resolución oportuna de las deficiencias y la mejora continua del sistema de control interno.

11. Los **valores fundamentales**³ de la OMPI —forjar el futuro, actuar con responsabilidad, alcanzar la excelencia y trabajar en equipo— fomentan una cultura de la responsabilidad en toda la Organización.

12. La OMPI apuesta por una cultura de confianza y transparencia. Las encuestas anuales de satisfacción de los empleados ofrecen información sobre dicha cultura. . Cada unidad organizativa analiza los resultados y aplica mejoras que refuerzan dicha cultura.

Parámetro 5: cultura

Principio 2. Ejerce su responsabilidad de supervisión

13. La supervisión independiente en la OMPI corre a cargo de cuatro órganos, cada uno con un mandato específico. Dichos órganos llevan a cabo revisiones periódicas de **garantía de calidad** de conformidad con sus respectivos mandatos.

14. La **Comisión Consultiva Independiente de Supervisión** (CCIS) está formada por expertos independientes que prestan asistencia a la Asamblea General de la OMPI y al Comité del Programa y Presupuesto (PBC) en el cumplimiento de sus funciones de supervisión (Reglamento Financiero y Reglamentación Financiera, anexo III). Sus miembros son expertos en sus respectivos campos y son nombrados por el PBC por un período máximo de seis años mediante un proceso de selección competitivo (Reglamento Financiero y Reglamentación Financiera, anexo IV).

15. El **auditor externo** audita los registros contables de la OMPI. Las auditorías abarcan los estados financieros anuales, el cumplimiento del Reglamento Financiero y de la Reglamentación Financiera, los valores y los fondos depositados, la idoneidad de los controles internos y la eficacia de los procedimientos aplicados al registro de todos los activos, pasivos,

³ https://www.wipo.int/erecruitment/es/pdf/core_values_and_competencies.pdf

superávits y déficits. Según lo definido en el Reglamento Financiero y la Reglamentación Financiera, Anexo II, el auditor externo emite un dictamen sobre los estados financieros y puede llevar a cabo auditorías de rendimiento. Para garantizar su independencia y competencia profesional, el auditor externo es el auditor general de un Estado miembro, nombrado por la Asamblea General por un mandato de seis años.

16. La **División de Supervisión Interna** (DSI) constituye la “tercera línea”⁴ de la OMPI, según el modelo de las tres líneas. Su misión, según el Reglamento Financiero y la Reglamentación Financiera (anexo I), consiste en prestar servicios de supervisión independientes y objetivos para mejorar las operaciones, la gobernanza, la gestión de riesgos y los controles internos en favor de la misión y los objetivos de la Organización. El director de la DSI emite un dictamen anual sobre los procesos de gobernanza, gestión de riesgos y control de la OMPI. El director de la DSI es independiente y es seleccionado y nombrado mediante un proceso de concurso internacional para un mandato no renovable de seis años. La CCIS aporta su opinión a este proceso.

17. La **DCI** actúa como órgano independiente de supervisión externa del sistema de las Naciones Unidas y lleva a cabo evaluaciones, inspecciones e investigaciones a escala del sistema completo. Los inspectores, nombrados por la Asamblea General de las Naciones Unidas en función de su experiencia administrativa y financiera a nivel nacional o internacional, desempeñan sus funciones de manera independiente durante mandatos de cinco años, que pueden renovarse una sola vez.

Parámetro 13: supervisión independiente

Principio 3. Establece la estructura, la autoridad y la responsabilidad

18. La OMPI administra 28 tratados, entre ellos el Convenio de la OMPI, que se clasifican en tres grupos generales:

- i) El primer grupo de tratados generales establece las normas básicas acordadas a nivel internacional en materia de protección de la PI.
- ii) El segundo grupo, conocido como los tratados del sistema de protección mundial, garantiza que un único registro o presentación internacional surta efecto en cualquiera de los Estados firmantes pertinentes. Los servicios que presta la OMPI en virtud de estos tratados simplifican y reducen el coste de presentar solicitudes internacionales en todos los países en los que se solicita la protección de los derechos de PI.
- iii) El tercer grupo lo constituyen los tratados de clasificación, que establecen sistemas que organizan la información relativa a invenciones, marcas y diseños industriales en estructuras indexadas y manejables, lo que facilita su consulta.

19. El acuerdo entre la OMPI y las Naciones Unidas establece su condición de organismo especializado de la ONU. Otros acuerdos con organizaciones internacionales establecen el marco de colaboración de la OMPI con dichas entidades.

⁴ El modelo de las tres líneas del Instituto de Auditores Internos (IIA) establece que la gestión operativa corresponde a la primera línea, las funciones de apoyo a la gestión corresponden a la segunda línea y la auditoría interna corresponde a la tercera línea.

20. La OMPI y Suiza mantienen un **acuerdo** de sede desde hace mucho tiempo que establece el marco jurídico para la sede de la OMPI en Ginebra. Suiza concede a la OMPI y a su personal privilegios e inmunidades específicos que permiten a la Organización cumplir su mandato de manera eficaz.

21. El **marco de gobernanza de la OMPI** (véase la Figura 3) establece que la Asamblea General es el principal órgano rector y de toma de decisiones, con el apoyo de Asambleas, Comités y grupos de trabajo. El Comité del Programa y Presupuesto, constituido por la Asamblea General, supervisa las cuestiones relacionadas con el programa, el presupuesto, las instalaciones y las finanzas. La Asamblea General se reúne al menos una vez al año, mientras que el PI celebra una sesión anual en los años no presupuestarios y dos sesiones en los años presupuestarios.

22. Las reuniones de los órganos rectores se rigen por un marco procedimental detallado y documentado, y los documentos se elaboran y distribuyen con la debida antelación, además de publicarse en el sitio web de la OMPI. La mayoría de las sesiones pueden seguirse a través de retransmisiones públicas por Internet, lo que garantiza la transparencia y la participación de las partes interesadas.

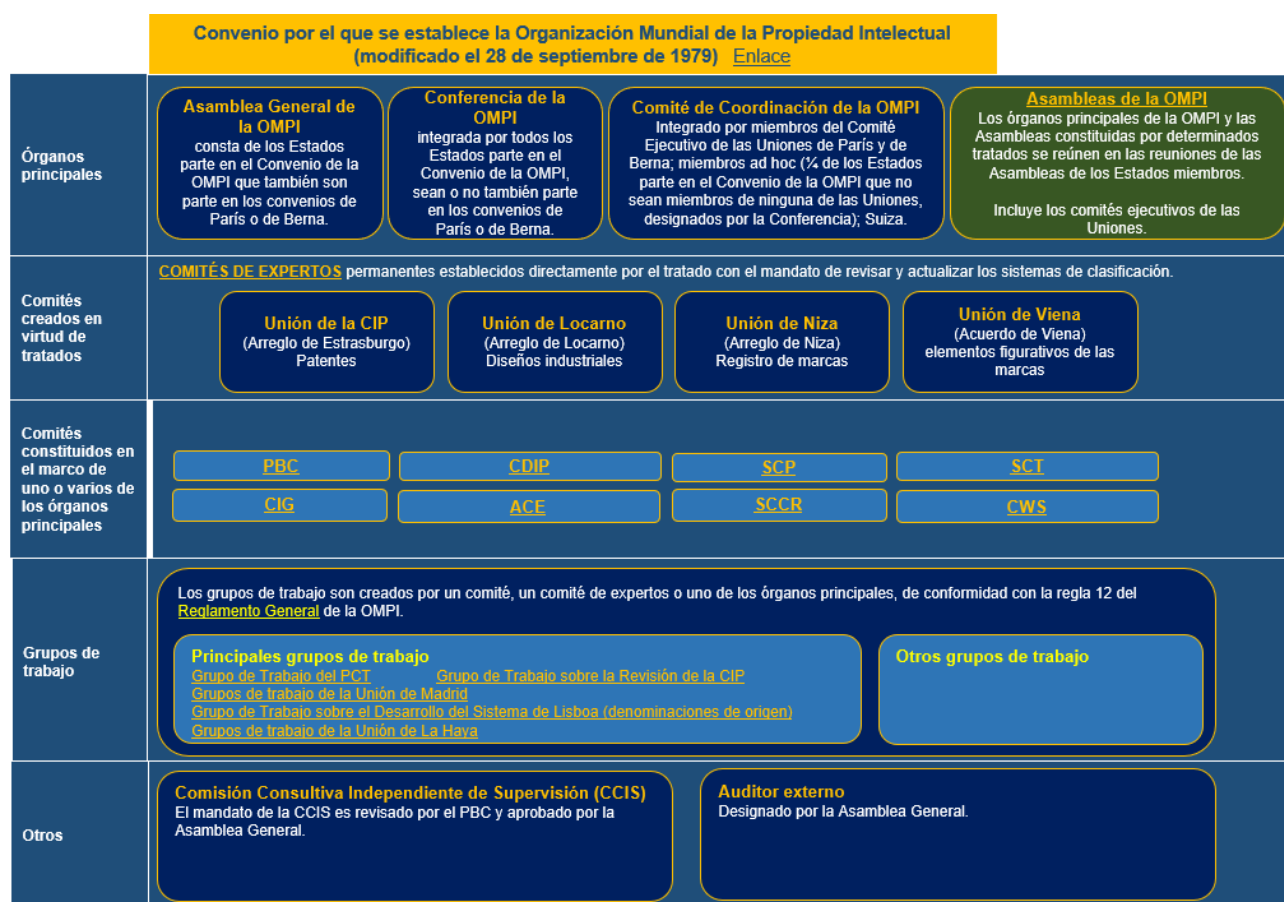


Figura 3: Marco de gobernanza de la OMPI

23. El Reglamento Financiero y la Reglamentación Financiera establecen una delegación estructurada de competencias que permite a la Organización alcanzar sus resultados previstos de manera eficaz. La rendición de cuentas se refuerza mediante la delegación de **responsabilidades y competencias** claramente definidas, que se integran en el sistema de planificación de recursos institucionales a través del módulo e-Designation, donde el personal debe aceptar formalmente su competencia presupuestaria.

Parámetro 8: papeles, responsabilidades, acuerdos legales de delegación de autoridad y de otro tipo.

Parámetro 21: papel de los órganos legislativos y/o rectores.

Principio 4. Demuestra su dedicación a la competencia

24. La **estrategia de recursos humanos** de la OMPI se articula en torno a seis objetivos interdependientes que reflejan la evolución de la Organización, que ha pasado de ser una función orientada al cumplimiento normativo a convertirse en un motor estratégico del cambio organizativo.

25. La **estructura del personal** de la OMPI abarca todos los sectores y sus respectivas necesidades de recursos humanos. La Organización aplica un modelo de personal mixto, compuesto por personal básico —con contratos de duración determinada, indefinidos o permanentes— y personal flexible, que incluye personal temporal, contratistas particulares, trabajadores de agencia, proveedores de servicios externos, becarios y pasantes.

26. La **planificación estratégica** de la plantilla se integra en el ciclo del programa de trabajo y presupuesto para armonizar la dotación de personal con las prioridades estratégicas. Mediante la planificación estratégica de la plantilla, que incluye la evaluación de las carencias de competencias, la OMPI contrata y forma a una plantilla cuyas habilidades y competencias reflejan los valores y objetivos fundamentales de la Organización (véase el Principio 3). La OMPI aborda la **planificación de la sucesión** como una estrategia de preparación más que como un proceso de asignación directa. Esta planificación se basa en evaluaciones del talento, en las que se valora el potencial del personal más allá de su rendimiento actual. Con el fin de garantizar una representación geográfica más amplia, en la 82.^a sesión del Comité de Coordinación, celebrada en 2023, se aprobó el Plan de Acción para la Diversidad Geográfica. La paridad de género sigue siendo una prioridad fundamental para la Organización y los avances en este sentido se comunican al Comité de Coordinación y se hacen públicos.

27. Los nuevos empleados se incorporan a la organización mediante un **programa de orientación**. Todo el personal con contrato de plazo fijo realiza un curso introductorio sobre PI impartido por la Academia de la OMPI, con el fin de garantizar una comprensión básica común del ecosistema de la PI a escala mundial.

28. El marco de rendición de cuentas y reconocimiento del rendimiento refleja la responsabilidad de los directivos y del personal en la gestión del rendimiento individual. El sistema de **rendimiento del personal** iPerform registra los objetivos de trabajo de cada funcionario mediante el establecimiento de metas que contribuyen directamente a los resultados previstos de la Organización. Su objetivo es fomentar un entorno colaborativo, responsable y orientado al aprendizaje que impulse la mejora continua, refuerce la motivación y reconozca el rendimiento integral, teniendo en cuenta tanto los resultados obtenidos como los comportamientos demostrados, lo que cultiva una cultura de respeto, seguridad psicológica, integridad, colaboración e innovación.

29. En la OMPI, el **aprendizaje** es continuo, está integrado en el día a día y se basa en datos. La OMPI promueve un modelo 70-20-10, según el cual el 70 % del aprendizaje se produce a través de la experiencia (aprender haciendo), el 20 % mediante la exposición a nuevas ideas (aprender de los demás) y el 10 % a través de la formación (aprendizaje formal). Estos cursos estructurados y formales se gestionan a través de la plataforma Learning@WIPO.

Parámetro 20: conocimiento y aprendizaje.

Principio 5. Garantiza la rendición de cuentas

30. El **pacto de rendición de cuentas** (véase la Figura 1) recoge las obligaciones asumidas en todos los niveles de la Organización. Una serie de políticas y controles internos establecen las consecuencias del incumplimiento de las expectativas organizativas e individuales (véase el Principio 17).

31. La **política de la OMPI sobre divulgación financiera y declaración de intereses** fomenta la transparencia, la rendición de cuentas y la confianza del público en la integridad de la organización. Contribuye a la gestión de los conflictos de intereses reales, potenciales o aparentes mediante su divulgación, mitigación y prevención. El personal que ocupa puestos designados está obligado a presentar declaraciones de información financiera e intereses, y/o declaraciones de divulgación, conforme a las IPSAS. La política se ha ampliado considerablemente para abordar de forma anticipada el riesgo de divulgación de información confidencial sobre PI.

32. Los funcionarios están obligados a **denunciar** las posibles irregularidades. Dichas denuncias deben presentarse ante el director de la DSI o ante un superior, quien, a su vez, está obligado a informar a la DSI. Las denuncias pueden presentarse en persona, por teléfono o por escrito, e incluso de forma anónima a través de una plataforma externa e independiente.

33. La DSI **investiga todas las denuncias** de irregularidades que recibe y que afecten a los activos, proyectos, actividades, personal o contratistas de la OMPI. Cuando recibe una denuncia, la Sección de Investigaciones lleva a cabo las indagaciones necesarias y, si la denuncia resulta fundada, elabora un informe de investigación.

34. La política de **protección contra las represalias** ofrece un marco integral que protege al personal que denuncia conductas indebidas de buena fe o que colabora en auditorías o investigaciones autorizadas. La política garantiza que las personas estén protegidas frente a represalias cuando sus acciones contribuyan a la integridad y la gobernanza de la Organización.

35. El **marco de rendición de cuentas y reconocimiento del rendimiento** (véase el Principio 4) refuerza la responsabilidad en la obtención de resultados. La Dirección también evalúa el desempeño de los proveedores y garantiza que se adopten medidas correctivas cuando sea necesario.

B. PLANIFICACIÓN BASADA EN RESULTADOS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS

Principio 6. Especifica objetivos adecuados y específicos

36. El **marco de resultados** de la OMPI, articulado en el programa de trabajo y presupuesto, proporciona la estructura que sustenta la toma de decisiones en toda la Organización. Vincula la estrategia, los recursos económicos y humanos, el rendimiento y el riesgo con resultados claramente definidos. El marco de resultados se compone de los pilares estratégicos y la base, que se desglosan en resultados previstos, lo que garantiza un enfoque centrado en los resultados y la rendición de cuentas.

37. Los Estados miembros aprueban el **programa de trabajo y el presupuesto** bienal, que asigna recursos a los distintos sectores para alcanzar los resultados previstos. Cada sector define sus propias estrategias de ejecución y los riesgos asociados. La contribución de cada sector a los resultados previstos se mide mediante indicadores de rendimiento con referencias y objetivos bienales. La **planificación bienal** se lleva a la práctica a través del proceso de **planificación anual del trabajo**, con el apoyo del sistema de gestión del rendimiento institucional WePerform. Los planes de trabajo anuales se diseñan para garantizar la plena

correspondencia con los resultados esperados y son objeto de una revisión rigurosa por parte del director general antes de su aprobación para su ejecución.

38. La OMPI se rige por las **normas y marcos profesionales** establecidos e integra las mejores prácticas en sus políticas y procedimientos. Los estados financieros anuales se elaboran y auditan conforme al Reglamento Financiero y la Reglamentación Financiera (IPSAS). Cuando procede —por ejemplo, en lo que respecta a las actividades relacionadas con los edificios—, la OMPI cumple la normativa nacional aplicable.

39. Las inversiones se realizan conforme a la Política de Inversiones de la OMPI, bajo la supervisión de la **Comisión Asesora sobre Inversiones**. Los objetivos de inversión están concebidos para equilibrar el riesgo y la rentabilidad a lo largo del horizonte temporal con el fin de apoyar los objetivos de los respectivos fondos.

40. Los principios que rigen la **adquisición de productos y servicios** se definen en el Reglamento Financiero y la Reglamentación Financiera, y se ajustan a los tres objetivos del Pacto de Responsabilidad: el cumplimiento del mandato de la OMPI, la utilización eficaz de los recursos y el respeto de las normas éticas.

Parámetro 9: otros controles preventivos.

Principio 7. Identifica y analiza los riesgos

41. La **gestión del riesgo institucional** está integrada en el enfoque de gestión por resultados de la OMPI y se aplica a todas sus funciones para garantizar la consecución de los resultados establecidos en el programa de trabajo y presupuesto, conforme al marco normativo y a las normas éticas de la Organización. La política de riesgos de la OMPI, que se aplica a través del manual de riesgos de la OMPI, establece tres niveles de riesgo y las correspondientes medidas de respuesta, cada uno de los cuales cuenta con el apoyo de la delegación de administración, los procesos de aprobación y los objetivos pertinentes. Los planes de mitigación de riesgos se elaboran y presupuestan como parte de la planificación anual del trabajo.

42. Comprender los riesgos y la tolerancia al riesgo es esencial para alcanzar la visión, la misión y los resultados previstos de la OMPI. La **declaración sobre la tolerancia al riesgo** de la OMPI es innovadora, ya que vincula explícitamente cada resultado previsto a un nivel de riesgo tolerable definido. Esta tolerancia al riesgo sirve de guía para las estrategias de ejecución y la toma de decisiones en toda la Organización. La OMPI fomenta una cultura consciente del riesgo que valora la asunción de riesgos calculados, la transparencia y el aprendizaje de los éxitos y los fracasos.

43. **Los riesgos organizativos**, normalmente riesgos estratégicos u operativos generalizados, pueden afectar a la OMPI en su conjunto. El director general preside este grupo, que se encarga de evaluar los factores internos y externos para determinar el panorama de riesgos de la Organización, así como las estrategias de respuesta y las metodologías. Este grupo supervisa los indicadores principales de riesgo, detecta las señales de alerta temprana y controla los riesgos más significativos, que también se comunican a la CCIS.

44. Los **riesgos sectoriales** son responsabilidad de los respectivos sectores, que se encargan de gestionarlos, y pueden afectar a la consecución de resultados en dichas áreas. Los riesgos operativos o a nivel de proyecto son gestionados por los responsables designados y se remiten al nivel sectorial cuando su gravedad lo justifica.

45. En el Grupo de Gestión de Riesgos y en la CCIS se tiene en cuenta la mejora continua de las **capacidades de gestión de riesgos**. Para ello, se utiliza el Modelo de Referencia para la Gestión de Riesgos del Comité de Alto Nivel sobre Gestión de las Naciones Unidas, con el que

se evalúa el grado de madurez de la gestión de riesgos de la OMPI y se determinan los ámbitos que pueden seguir reforzándose.

46. La **estrategia de resiliencia** de la OMPI da prioridad a los procesos y operaciones críticas señalados por el Grupo de Gestión de Riesgos. La OMPI ha adoptado la política de la Secretaría de las Naciones Unidas sobre el sistema de gestión de la resiliencia institucional, un marco unificado de gestión de emergencias utilizado en todo el sistema de las Naciones Unidas.

47. El **sistema de gestión de la seguridad** de la OMPI ofrece servicios continuos de gestión de riesgos de seguridad y protección como parte de sus amplias obligaciones de diligencia debida con respecto a los empleados que trabajan en todas sus operaciones, de conformidad con la política y los procedimientos del sistema de gestión de la seguridad de las Naciones Unidas.

48. El **Comité de Examen de Alianzas** lleva a cabo un proceso de diligencia debida respecto a las propuestas de colaboración con entidades que no sean multilaterales, gubernamentales o del sistema de las Naciones Unidas, siempre que impliquen la transferencia de recursos económicos.

Principio 8. Evalúa el riesgo de fraude

49. La OMPI cuenta con sólidos controles antifraude destinados a prevenir y detectar el fraude. La política sobre prevención y detección del fraude y otros actos prohibidos establece unas expectativas claras para el personal, reafirma el enfoque de la Organización en la prevención, la detección y la respuesta ante las denuncias de fraude y describe las obligaciones de notificación, las medidas disciplinarias y los recursos disponibles.

50. El personal debe recibir **formación sobre prevención del fraude** para reforzar la concienciación sobre los posibles riesgos y garantizar que se comprenden los mecanismos de notificación. Se les enseña a reconocer las actividades fraudulentas y a comunicar cualquier sospecha a través de los canales establecidos (véase el Principio 5).

51. Como iniciativa impulsada por la Dirección, se lleva a cabo periódicamente una **evaluación exhaustiva de los riesgos de fraude** externo para garantizar que todos los tipos de riesgo de fraude se detecten, evalúen, mitiguen y controlen adecuadamente. Los riesgos de fraude, tanto internos como externos, que se detectan se analizan y se incorporan al sistema de gestión del riesgo institucional. La Dirección examina las recomendaciones derivadas de la evaluación, las pone en práctica y las comunica a la CCIS.

Principio 9. Identifica y analiza los cambios significativos

52. El Grupo de Gestión de Riesgos se encarga de evaluar los riesgos derivados de los cambios en el entorno interno y externo. El economista jefe elabora previsiones sistemáticas de la demanda y los ingresos para los servicios mundiales de PI de la OMPI. Este grupo examina las tendencias y los ingresos previstos en relación con las estimaciones del programa de trabajo y presupuesto. Las reservas obligatorias se mantienen en el nivel establecido por la política de reservas de la OMPI, aprobada por sus Asambleas, con el fin de cubrir las obligaciones de pago en caso de recesión económica.

53. La **gestión del cambio** es un componente esencial de las iniciativas y proyectos de transformación organizativa. La cultura de la OMPI es un factor estratégico que fomenta el rendimiento, la colaboración y la innovación. La transformación digital está mejorando nuestras operaciones, productos y herramientas digitales. Las iniciativas a gran escala pueden contar con un responsable de cambio o transformación designado para garantizar un despliegue eficaz.

54. La OMPI ha generalizado el **uso de la IA** en toda la organización con un marco de gobernanza claro que garantiza una adopción responsable y segura. Dicho marco incluye directrices sobre el uso responsable de la IA en la OMPI y establece la supervisión activa de la Junta de Tecnologías de la Información.

55. Los **cambios en el entorno de las tecnologías de la información** de la OMPI se controlan rigurosamente para garantizar la confidencialidad, la integridad, la calidad y la disponibilidad de los sistemas. Un exhaustivo proceso de aprobación de proyectos evalúa los beneficios previstos, los riesgos, los costes iniciales y a lo largo del ciclo de vida, así como el enfoque de la programación informática. El Grupo de Soluciones de Arquitectura y el Equipo Técnico de Diseño de Arquitectura se encargan de la gobernanza de la arquitectura, definen las mejores prácticas y evalúan el cumplimiento de los requisitos de arquitectura y seguridad de todas las soluciones antes de que pasen a la fase de producción.

56. El proceso de **selección del director general** se rige por el Convenio de la OMPI y por los procedimientos para la designación y el nombramiento de los directores generales de la OMPI de 2019. El director general nombra a los directores generales adjuntos, previa aprobación del Comité de Coordinación de la OMPI. El nombramiento de los directores generales adjuntos se rige por el Estatuto y el Reglamento del Personal de la OMPI, que establecen que el director general debe tener en cuenta el dictamen de dicho Comité.

C. ACTIVIDADES DE CONTROL

Principio 10. Selecciona y desarrolla actividades de control que contribuyen a mitigar los riesgos

57. La OMPI ha establecido un **sistema de controles** exhaustivo, claro y conciso que abarca los 17 principios del Marco Integrado de Control Interno del COSO. La eficacia de estos controles se evalúa anualmente y se registra en el sistema de gestión del riesgo institucional, lo que genera una base de pruebas para el dictamen del director de la DSI y sirve de fundamento para la declaración del director general sobre el control interno.

58. La OMPI examina y evalúa los **controles en todos los ámbitos** de la Organización, incluidos los de finanzas, adquisiciones, tecnologías de la información y recursos humanos. Los controles de resiliencia institucional garantizan la continuidad de las operaciones en condiciones adversas, mientras que los controles de seguridad y protección las adaptan a la tolerancia al riesgo de la Organización.

59. Todas las adquisiciones de productos y servicios se realizan siguiendo **procesos de adquisición** estructurados. El Comité de Revisión de Contratos examina los contratos de alto valor para verificar su conformidad, se reservan fondos antes de la formalización del contrato y se garantiza la inclusión de las disposiciones de protección esenciales en las cláusulas contractuales, de conformidad con el Reglamento Financiero y la Reglamentación Financiera.

60. La OMPI aplica plenamente el principio del reconocimiento mutuo cuando coincide con las necesidades de la Organización. Colabora habitualmente con otros organismos de las Naciones Unidas en iniciativas de adquisición conjunta y servicios integrados, como el sistema de gestión de la seguridad, los servicios médicos y los servicios informáticos, integrando el reconocimiento mutuo en su modelo operativo.

Principio 11. Selecciona y desarrolla controles generales en materia de tecnología

61. En el ámbito de la gestión del riesgo institucional, la OMPI lleva a cabo una gestión anticipada y continua de los **riesgos de seguridad de la información**, sostenida por el mantenimiento constante de su certificación ISO/IEC 27001, que abarca todos los servicios mundiales de PI y es verificada anualmente por organismos de certificación independientes. El

Centro de Operaciones de Seguridad de la Información ofrece supervisión, detección y respuesta a incidentes de seguridad las 24 horas del día, los 7 días de la semana, lo que mejora la capacidad de la OMPI para detectar y contener rápidamente las amenazas. Las políticas y normas de seguridad de la información orientan la gestión segura de los activos de información y se refuerza la concienciación del personal mediante un programa anual de formación y educación en materia de seguridad de la información.

62. Los **controles generales de TI** de la OMPI incluyen políticas, procedimientos y actividades fundamentales para garantizar el desarrollo, el mantenimiento, el funcionamiento, el soporte y la gestión seguros de sus sistemas de TI. Entre estos controles se incluyen la gestión de accesos, la gestión de cambios (véase el Principio 9), las copias de seguridad y recuperación, y las operaciones de los sistemas. Estos controles ayudan a prevenir errores, fraudes y violaciones de datos, y constituyen la base para una aplicación sólida de los controles, lo que contribuye a una firme gobernanza general de TI.

Principio 12. Basa sus controles en políticas y procedimientos exhaustivos

63. Los controles de la OMPI se basan en un marco integral de políticas, procedimientos y directrices. Al ser una organización internacional, la OMPI se basa en su **marco regulador** como fundamento jurídico. Este marco incluye el Reglamento Financiero, la Reglamentación Financiera, el Estatuto y el Reglamento del Personal, así como las disposiciones administrativas, que se revisan periódicamente para garantizar que sigan siendo adecuados para su finalidad.

64. La OMPI cuenta con un **proceso definido para la publicación de nuevas políticas y procedimientos**, que incluye una amplia consulta para garantizar las mejores prácticas, la coherencia y la revisión jurídica. Durante su elaboración, se evalúan las repercusiones en materia de recursos. Las nuevas o revisadas políticas se comunican a todo el personal mediante anuncios, y las políticas sustituidas se señalan claramente como derogadas, aunque siguen estando disponibles. Un **portal interno** sirve de depósito de todas las disposiciones administrativas.

65. La **supervisión del cumplimiento** corre a cargo de la segunda línea, que utiliza herramientas de inteligencia institucional para automatizar las actividades de supervisión y comunicar las excepciones según proceda. El oficial de verificación de la Oficina del Consejero Jurídico se encarga de que la asistencia técnica y las actividades de proyectos de la OMPI no infrinjan las sanciones de las Naciones Unidas en los países sujetos a dichas medidas.

66. Las **actividades de control de calidad** se llevan a cabo en toda la Organización y se adaptan a las funciones específicas. Por ejemplo, los servicios mundiales de PI se basan en parámetros operativos y supervisión, mientras que las funciones de supervisión incluyen revisiones periódicas por parte de compañeros o expertos (véase el Principio 2).

Parámetro 6: orientación, formación y asesoramiento

D. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Principio 13. Utiliza información pertinente y de calidad

67. La gobernanza de los datos sigue siendo una prioridad para la OMPI, ya que la Organización sigue reforzando su capacidad para gestionarlos como un activo estratégico. El marco de gobernanza de los datos establece los principios, funciones y procesos necesarios para gestionar eficazmente los datos en toda la Organización. Las capacidades de apoyo, como la gestión de datos fundamentales, el catálogo de datos corporativo y la plataforma de datos corporativa para análisis, promueven la calidad, la accesibilidad y la coherencia de los datos, lo que permite disponer de información fiable y tomar decisiones basadas en datos

contrastados. Las iniciativas para potenciar la alfabetización en materia de datos refuerzan aún más el uso y la interpretación responsables de los datos en toda la Organización.

68. La OMPI concede gran importancia a la **seguridad de su infraestructura informática**, lo que le permite proteger la información que se le confía. Un marco de seguridad de la información maduro y sólido, sostenido por una firme gobernanza, garantiza la coherencia entre las actividades de seguridad y las necesidades de la Organización. Una política de clasificación y tratamiento de la información, complementada con directrices detalladas, favorece una interpretación uniforme de los niveles de confidencialidad de la información.

69. La OMPI está actualizando su sistema integral de planificación de recursos institucionales a una plataforma de última generación que reforzará la gestión segura e integrada de los datos financieros, de recursos humanos y de rendimiento. Este sistema garantiza que se mantenga información fiable y de alta calidad en un entorno sólido y seguro que favorece la eficiencia operativa, la gobernanza y la toma de decisiones estratégicas.

70. La OMPI está reforzando su **gestión de las relaciones con los clientes** mediante la creación de una plataforma interinstitucional diseñada para constituir una fuente de información fiable sobre los clientes. Se han adoptado medidas concretas para mejorar la calidad del servicio en todos nuestros sistemas mundiales de PI, como el nombramiento de gestores de cuentas principales para los clientes de los sistemas del PCT y de Madrid, la mejora de las plataformas digitales de atención al cliente y la ampliación del horario de atención del centro de contacto. Un conjunto de procesos normalizados de atención al cliente garantiza la coherencia y la calidad del servicio.

71. Los sistemas que apoyan la gestión del rendimiento institucional y la gestión de riesgos se integran a través de una solución de inteligencia institucional que proporciona datos precisos y fiables, lo que permite una toma de decisiones oportuna y transparente.

Parámetro 7: datos, activos y herramientas.

Principio 14. Se comunica internamente para apoyar los controles

72. Se aplica un **enfoque integral de comunicación interna** para fomentar una cultura de responsabilidad y mejora continua. Los canales de comunicación incluyen reuniones generales, seminarios sobre planes de trabajo, correos electrónicos informativos, boletines internos y sesiones informativas de la Dirección. La gestión del conocimiento se facilita mediante herramientas como Microsoft SharePoint y la intranet.

73. La ejecución del programa de trabajo, la supervisión financiera y los informes de riesgos se ponen a disposición del Grupo de Gestión de Riesgos, los responsables de sector y el personal mediante informes de inteligencia institucional y herramientas relacionadas, lo que proporciona información actualizada que apoya la adopción de decisiones de gestión fundamentadas.

74. La Oficina de Ética Profesional, la Oficina de Mediación y la Junta de Apelación de la OMPI publican informes anuales (véase el Principio 17).

Parámetro 14: mitigación del impacto.

Parámetro 18: comunicación interna.

Principio 15. Se comunica con el exterior

75. La **comunicación externa** de la información de la Organización se rige por una estrategia amplia y exhaustiva que va mucho más allá de la presentación de informes reglamentarios. La OMPI facilita información detallada a los Estados miembros, las partes

interesadas, los usuarios de sus servicios y el público en general a través de su sitio web, las redes sociales, sus publicaciones y otras plataformas. Los indicadores de rendimiento se recogen en el programa de trabajo y presupuesto.

76. La OMPI garantiza un **intercambio de información oficial transparente, oportuno y preciso con los Estados miembros** en las reuniones del Comité Permanente, el PBC, el Comité de Coordinación y las Asambleas de la OMPI. También se mantienen contactos informales continuos con los embajadores y coordinadores de los grupos.

77. La OMPI publica el **informe sobre el rendimiento**, que ofrece información sobre el rendimiento y las finanzas a los Estados miembros y al público en general. El diálogo sobre el rendimiento que se entabla a continuación con los Estados miembros permite que las enseñanzas extraídas en cada período sirvan de base para la planificación y ejecución futuras, fomentando así una cultura de mejora continua. Los datos de rendimiento que figuran en el informe se someten a una validación independiente cada dos años.

78. El informe sobre el rendimiento de la OMPI presenta un conjunto de **indicadores** que miden el rendimiento institucional. Estos indicadores permiten a la Dirección y a los órganos rectores evaluar si la Organización está logrando eficazmente sus resultados previstos de manera eficiente en el uso de los recursos.

79. La comunicación bidireccional con las partes interesadas —entre las que se incluyen innovadores, creadores, diseñadores, oficinas de PI, comunidades locales y pymes— proporciona información valiosa que sirve de base y refuerza la labor de la OMPI.

80. La OMPI participa activamente en los **foros interinstitucionales** y los mecanismos de coordinación de las Naciones Unidas, como la Junta de Jefes Ejecutivos, el Comité de Alto Nivel sobre Gestión y el Comité de Alto Nivel sobre Programas, así como en numerosas redes y grupos de trabajo. Desempeña funciones de presidencia y contribuye, según proceda, a las iniciativas de todo el sistema, al tiempo que se mantiene al corriente de las prácticas y novedades del mismo.

Parámetro 10: autoevaluaciones.

Parámetro 19: comunicación externa.

Parámetro 22: indicadores de eficacia.

Parámetro 23: indicadores de eficiencia.

E. SUPERVISIÓN

Principio 16. Realiza evaluaciones continuas o independientes

81. La **supervisión de la gestión** se lleva a cabo mediante mecanismos de supervisión de primera y segunda línea. El seguimiento del rendimiento se realiza de forma centralizada y en los distintos sectores a lo largo del ejercicio presupuestario, lo que permite adoptar medidas correctoras oportunas ante cambios imprevistos. El director general lleva a cabo revisiones periódicas de la ejecución del programa de trabajo y los responsables de los distintos sectores rinden cuentas sobre su avance en relación con los planes aprobados.

82. La OMPI lleva a cabo una amplia variedad de **evaluaciones internas y externas** relacionadas con los riesgos, el rendimiento, los controles, la seguridad de la información y el fraude. La frecuencia de las autoevaluaciones se determina en función de los objetivos y del nivel de riesgo.

83. Los mecanismos de **comunicación** para los Estados miembros incluyen encuestas sobre las reuniones oficiales de la OMPI, el grado de satisfacción con las actividades de formación y capacitación, los servicios y el asesoramiento técnico, y la interacción directa con la Secretaría a través de reuniones y consultas informales.

84. El director de la DSI (véase el Principio 2) emite un dictamen independiente sobre la **gobernanza, la gestión de riesgos y el entorno de control** de la OMPI.

85. Los **órganos de supervisión externos** (véase el Principio 2) funcionan con independencia de la Secretaría de la OMPI y rinden cuentas ante el PBC y/o la Asamblea General.

86. La **resolución de las reclamaciones de los clientes** se lleva a cabo principalmente a través del Centro de Atención al Cliente de la OMPI, los equipos de atención al cliente y las líneas de información de los distintos sectores, lo que garantiza que los problemas de calidad se aborden y resuelvan de manera adecuada. Gracias a los análisis de comentarios basados en inteligencia artificial, supervisamos ahora el rendimiento del servicio en tiempo real, lo que nos permite mejorar continuamente la experiencia del usuario.

Parámetro 11: supervisión a cargo de la dirección.

Parámetro 12: retroinformación de las partes interesadas.

Parámetro 13: supervisión independiente.

Principio 17. Evalúa y comunica las deficiencias

87. El director general es responsable de garantizar que se dé una **respuesta oportuna a todas las recomendaciones de supervisión**, de conformidad con el Reglamento Financiero y la Reglamentación Financiera. Dichas recomendaciones pueden aceptarse y ponerse en práctica o rechazarse, en función de consideraciones como su pertinencia o aplicabilidad, o un cambio en las circunstancias.

88. Las respuestas a las recomendaciones del auditor externo y de la DSI se registran en un repositorio centralizado, se revisan por parte de la entidad emisora y se comunican al PBC en sus **informes anuales respectivos**. Las recomendaciones de la DCI se registran en su sistema de información y también se comunican al PBC. La CCIS recibe actualizaciones periódicas sobre el estado de aplicación de las recomendaciones y presenta un informe anual al PBC. A lo largo del año, se llevan a cabo seguimientos periódicos con los responsables de la aplicación de las recomendaciones.

89. Las deficiencias en el control interno se comunican a través de la autoevaluación anual de control, el informe anual de garantía y las declaraciones de los responsables del sector, y culminan en la declaración del director general sobre el control interno (véase el Principio 10).

Resolución de conflictos

90. La OMPI ha elaborado una guía para fomentar un entorno de trabajo respetuoso y armonioso y ofrece formación en gestión de conflictos. El personal de la OMPI tiene acceso tanto a **mecanismos informales como formales de resolución de conflictos**:

- i) La Oficina de Mediación ofrece asistencia imparcial, independiente y confidencial para ayudar a resolver problemas en el trabajo.
- ii) La Oficina de Ética Profesional asesora sobre cuestiones de ética profesional, gestiona las políticas relativas a los conflictos de intereses y la protección contra las represalias, imparte formación y colabora en la elaboración de políticas para fomentar una cultura ética sólida.

- iii) El consejero del personal ofrece asesoramiento confidencial y acompañamiento psicosocial.

91. El Consejo del Personal de la OMPI es el órgano que representa a todo el personal ante el director general y la Administración en cuestiones que afectan al bienestar del personal y a la gestión de recursos humanos.

92. Las **controversias relacionadas con la adquisición pública**, incluidas aquellas que afecten a recursos externos como consultores particulares y proveedores externos, se resolverán de conformidad con las condiciones contractuales aplicables, incluidas las condiciones generales del contrato de la OMPI.

Administración de justicia

93. Un funcionario al que se le haya constatado una conducta indebida podrá ser objeto de **medidas disciplinarias**, de conformidad con el capítulo X del Estatuto y Reglamento del Personal. Se concederá a los funcionarios la oportunidad de presentar su defensa y cualquier medida disciplinaria deberá ser proporcionada, teniendo en cuenta los factores agravantes y atenuantes.

94. El Estatuto y Reglamento del Personal establece mecanismos formales para que un funcionario pueda impugnar una decisión administrativa, de conformidad con el capítulo XI del mencionado estatuto. La Junta de Apelación de la OMPI, integrada por funcionarios, asesora al director general sobre los recursos y publica su propio informe anual dirigido al personal.

95. Una vez agotadas todas las vías de recurso disponibles en virtud del Estatuto y Reglamento del Personal, el funcionario puede recurrir ante el **Tribunal Administrativo de la Organización Internacional del Trabajo** (ILOAT), siempre que se cumplan las condiciones establecidas en su Estatuto.

96. El informe anual del director general sobre la **administración de justicia** ofrece información resumida sobre los casos tramitados, incluyendo el perfil del personal, las características de los casos, los resultados y la tasa de remisión de recursos judiciales a la instancia superior.

Parámetro 15: mejoras del sistema.

Examen y revisión

97. Este marco se revisará periódicamente para garantizar su precisión y actualización. Las revisiones significativas del marco se presentarán al PBC.

[Fin del Anexo y del documento]