



A/59/6
ORIGINAL: INGLÉS
FECHA: 30 DE JULIO DE 2019

Asambleas de los Estados miembros de la OMPI

**Quincuagésima novena serie de reuniones
Ginebra, 30 de septiembre a 9 de octubre de 2019**

INFORME DEL AUDITOR EXTERNO

preparado por la Secretaría

1. El presente documento contiene el Informe del auditor externo (documento WO/PBC/30/4), presentado en la trigésima sesión del Comité del Programa y Presupuesto (PBC) de la OMPI (8 a 12 de julio de 2019).
2. Toda decisión que tome el PBC con respecto a dicho Informe constará en la "Lista de decisiones adoptadas por el Comité del Programa y Presupuesto" (documento A/59/7).

[Siguen los documentos WO/PBC/30/4
y WO/PBC/30/4 Add.]

Comité del Programa y Presupuesto

Trigésima sesión
Ginebra, 8 a 12 de julio de 2019

INFORME DEL AUDITOR EXTERNO

preparado por la Secretaría

1. El presente documento comprende los siguientes elementos:
 - i) El Informe del auditor independiente, que contiene el dictamen del auditor externo acerca de los estados financieros de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI) correspondientes al ejercicio concluido el 31 de diciembre de 2018; y
 - ii) El Informe del auditor externo sobre el ejercicio de 2018 que se presenta a la quincuagésima novena serie de reuniones de las Asambleas de los Estados miembros de la OMPI (también llamado “informe extenso”).
 - iii) Dicho informe contiene las principales recomendaciones del auditor externo dimanantes de las auditorías realizadas durante el bienio 2018/19.
2. Las respuestas de la Secretaría de la OMPI a las recomendaciones del auditor externo constarán en el documento WO/PBC/30/4 Add.
3. Se propone el siguiente párrafo de decisión:
 4. *El Comité del Programa y Presupuesto (PBC) recomendó a la Asamblea General y a las demás Asambleas de los Estados miembros de la OMPI que tomen nota del “Informe del auditor externo” (documento WO/PBC/30/4).*

INFORME DEL AUDITOR INDEPENDIENTE A LA ASAMBLEA GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL

Dictamen sobre los estados financieros

He analizado los estados financieros de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual correspondientes al ejercicio concluido el 31 de diciembre de 2018, compuestos por el estado de situación financiera, el estado de rendimiento financiero, el estado de cambios en los activos netos, el estado de flujos de efectivo, el estado comparativo de importes presupuestados y reales – ingresos, el estado comparativo de importes presupuestados y reales – gastos, todos ellos correspondientes al ejercicio referido, además de las notas correspondientes.

En mi opinión, los estados financieros presentan adecuadamente, en todos los aspectos esenciales, la situación financiera de la OMPI a 31 de diciembre de 2018 y su rendimiento financiero y flujos de efectivo correspondientes al ejercicio concluido en esa fecha, de conformidad con las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (IPSAS).

Dictamen sobre la conformidad

En mi opinión, en todos los aspectos importantes, los ingresos y los gastos se han aplicado a los fines previstos por la Asamblea General y las transacciones financieras se ajustan al Reglamento Financiero y la Reglamentación Financiera de la Organización.

Fundamentación del dictamen

He llevado a cabo dicha auditoría ciñéndome a las Normas Internacionales de Auditoría (ISA). Las responsabilidades que me atribuyen dichas normas figuran en la sección “Responsabilidad de los auditores de los estados financieros” del presente informe. Con arreglo a dichas normas, tanto mi personal como yo cumplimos con la Norma Ética Revisada de 2016 del *Financial Reporting Council*. De conformidad con los requisitos éticos aplicables a la auditoría de los estados financieros. Soy independiente de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual de conformidad con los requisitos éticos aplicables a la auditoría de los estados financieros en el Reino Unido. Tanto mi personal como yo cumplimos el resto de exigencias de carácter ético que imponen dichos requisitos. Considero que las pruebas obtenidas son suficientes y adecuadas para fundamentar mi opinión en ellas.

Responsabilidades de la Dirección de la OMPI y del personal con funciones de responsabilidad en la gobernanza de la Organización respecto a los estados financieros

El director general tiene la responsabilidad de preparar y presentar con imparcialidad los estados financieros de conformidad con las IPSAS, y de establecer las medidas de control interno que estime necesarias para posibilitar la preparación de unos estados financieros libres de inexactitudes materiales, sea por fraude o error.

Al preparar los estados financieros, compete a la Dirección evaluar la viabilidad futura de la OMPI, revelar cuando proceda las cuestiones relacionadas con ese aspecto y utilizar una base contable de “entidad en funcionamiento”, salvo si la Dirección prevé la liquidación de la Organización, el cese de operaciones o no dispone de otra alternativa realista.

El personal con funciones de responsabilidad en la gobernanza es responsable de supervisar el proceso de elaboración de los informes financieros de la OMPI.

Responsabilidad de los auditores de los estados financieros

Mi objetivo es que la auditoría ofrezca garantías razonables de que los estados financieros no contienen inexactitudes materiales, sea por fraude o error, y presentar un informe de auditoría que incluya mi

dictamen. Si bien las garantías razonables de la auditoría ofrecen un nivel elevado de fiabilidad, no aseguran que una auditoría realizada de conformidad con las ISA detecte indefectiblemente la existencia de inexactitudes materiales. Estas pueden deberse a fraudes o errores, y se entiende que son significativas cuando, al considerarlas individualmente o en su conjunto, podría esperarse razonablemente que afectasen a las decisiones económicas tomadas por los usuarios de los estados financieros sobre la base de estos.

Al realizar una auditoría de conformidad con las ISA aplico mi juicio en tanto que especialista y mantengo un grado de escepticismo profesional a lo largo del examen. Asimismo:

- Detecto y evalúo los riesgos de inexactitudes materiales en los estados financieros, sea por fraude o error; diseño y aplico procesos de auditoría para dar respuesta a esos riesgos; y recabo pruebas suficientes y apropiadas para fundamentar mi dictamen. El riesgo de no detectar una inexactitud significativa derivada de un fraude es superior al de una exactitud significativa resultante de un error, pues los casos de fraude pueden ir acompañados de connivencia, falsificación, omisiones intencionales, consignaciones inexactas y actuaciones al margen de los controles internos.
- Adquiero un nivel de comprensión de los sistemas de control interno pertinentes para la auditoría suficiente para poder diseñar unos procedimientos de auditoría adecuados a las circunstancias, pero no con el propósito de expresar una opinión acerca de la eficacia de los controles internos de la OMPI.
- Evaluamos si las normas contables empleadas son idóneas y si las estimaciones contables y las informaciones presentadas por la Dirección son razonables.
- Me pronuncio acerca de si la Dirección utiliza la base contable de “entidad en funcionamiento” adecuadamente y, sobre la base de las pruebas obtenidas en la auditoría, acerca de si existen inexactitudes materiales relativas a acontecimientos o condiciones que puedan arrojar serias dudas sobre la viabilidad de la Organización. Si a mi entender existen serias dudas, estoy obligado a señalar en el informe de auditoría las informaciones de los estados financieros que me han llevado a extraer tal conclusión o, si dichas informaciones fuesen inadecuadas, a modificar mi opinión. Mis conclusiones se basan en las pruebas de auditoría obtenidas hasta la fecha del informe de auditoría. No obstante, es posible que futuros acontecimientos o condiciones puedan hacer que la Organización deje de operar como una entidad en funcionamiento.
- Evalúo en su conjunto la presentación, la estructura y el contenido de los estados financieros, incluidas las notas, y valoro si los estados financieros reflejan adecuadamente las transacciones llevadas a cabo y los acontecimientos ocurridos.

Comunico al personal encargado de la gobernanza, entre otras cuestiones, la orientación y marco temporal previstos para la auditoría y las conclusiones destacadas de esta, entre ellas cualquier deficiencia significativa en los sistemas de control interno que detecte durante la auditoría.

Demás informaciones

La Dirección asume la responsabilidad de las demás informaciones. Por demás informaciones se entiende el informe financiero anual y los anexos. Mi dictamen sobre los estados financieros no abarca las “demás informaciones” y no extraigo ningún tipo de conclusiones ni ofrezco garantía alguna al respecto. En relación con mi auditoría de los estados financieros, mi responsabilidad es leer las “demás informaciones” y, al hacerlo, valorar si presenta incoherencias sustanciales respecto a los estados financieros o al conocimiento que he obtenido a partir de la auditoría, o si parece contener inexactitudes materiales. Si, sobre la base del trabajo que he realizado, llego a la conclusión de que las “demás informaciones” contienen inexactitudes materiales, estoy obligado a informar de ese hecho. No tengo nada que señalar al respecto.

También he publicado un informe detallado sobre la auditoría que llevé a cabo.

(firmado) **Sir Amyas C E Morse**
Contralor y auditor general
Auditoría de la Nación
Londres (Reino Unido)

30 de mayo de 2019

MAYO DE 2019

Organización Mundial de la Propiedad Intelectual

Informe del auditor externo sobre los estados financieros de la OMPI de 2018

El objetivo de la auditoría es proporcionar garantías independientes a los Estados miembros, añadir valor a la gestión financiera y a la gobernanza de la OMPI y apoyar sus objetivos a través del proceso de auditoría externa.

El Contralor y Auditor General es el jefe de la Oficina de Auditoría de la Nación, la entidad suprema de auditoría del Reino Unido. El Contralor y Auditor General y la Oficina de Auditoría de la Nación son independientes del Gobierno del Reino Unido y garantizan el gasto adecuado y eficiente de los fondos públicos y la rendición de cuentas ante el Parlamento del Reino Unido. La Oficina de Auditoría de la Nación presta servicios de auditoría externa a varias organizaciones internacionales, independientemente de su función de entidad suprema de auditoría del Reino Unido.

ÍNDICE

Introducción	9
Observaciones clave	9
Primera parte	13
Gestión financiera	13
Segunda parte	17
Gobernanza y garantías	17
Tercera parte	25
Gestión por resultados y recursos humanos	25
Cuarta parte	38
Otros asuntos que competen a los órganos rectores	38
Recomendaciones de años anteriores	38
Agradecimientos	39
Apéndice Uno	40
Seguimiento sobre la situación de las recomendaciones de años anteriores	40

Introducción

1 La Organización Mundial de la Propiedad Intelectual fue creada en 1970 tras la entrada en vigor del Convenio de la OMPI, de 1967. La historia de la OMPI se remonta al Convenio de París para la Protección de la Propiedad Industrial de 1883. El objetivo de la OMPI es liderar el desarrollo de un sistema internacional de propiedad intelectual equilibrado y eficaz. En mayo de 2019, la Organización cuenta con 192 miembros y se financia principalmente a través de las tasas que cobra por sus servicios a través de sus uniones de tratados, en particular el Tratado de Cooperación en materia de Patentes, la Unión de Madrid y la Unión de La Haya. La OMPI también recibe contribuciones obligatorias y voluntarias.

2 El contralor y auditor general del Reino Unido fue designado auditor externo de la OMPI con un mandato de seis años a partir del 1 de enero de 2018. El auditor externo llevó a cabo la auditoría de los estados financieros de la OMPI para el ejercicio que terminó el 31 de diciembre de 2018, de conformidad con el capítulo 8 del Reglamento Financiero y la Reglamentación Financiera de la OMPI. La auditoría fue realizada de conformidad con las Normas Internacionales de Auditoría. Con arreglo a esas normas, el auditor externo y su equipo deben cumplir los requisitos éticos y planificar y realizar la auditoría de manera que ofrezca garantías razonables de que los estados financieros no contienen inexactitudes materiales.

3 Además de nuestros dictámenes sobre los estados financieros de la OMPI, en este informe se presentan las principales conclusiones y recomendaciones derivadas de nuestra labor, incluidas nuestras observaciones sobre la gestión financiera y la gobernanza. En el primer año de nuestro mandato de auditoría se consideró importante abarcar dichas esferas. También hemos hecho un seguimiento de los progresos realizados en la aplicación de las recomendaciones de nuestro predecesor (apéndice uno).

OBSERVACIONES CLAVE

RESULTADOS GENERALES DE LA AUDITORÍA

4 Nuestra auditoría analiza los estados financieros de 2018, así como de las transacciones y eventos asociados correspondientes a dicho ejercicio. Se lleva a cabo de conformidad con las Normas Internacionales de Auditoría y el Reglamento Financiero y la Reglamentación Financiera. Presentamos un dictamen de auditoría sobre los estados financieros sin reservas ni modificaciones.

5 La calidad de los estados financieros presentados para su auditoría es elevada y, en lo que respecta a los principales juicios contables, la Dirección ha podido poner en práctica sus consideraciones sobre cuestiones clave y cómo estas se relacionan con el cumplimiento de los requisitos de las IPSAS. A modo de ejemplo, la Dirección ha realizado un análisis pormenorizado de las distintas hipótesis utilizadas por el actuario para determinar el pasivo relativo al seguro de salud tras la separación del

servicio y ha concluido que dichas hipótesis son apropiadas para la OMPI.

6 Tras conversaciones con la Dirección, consideramos que hay margen para racionalizar los estados financieros y replantearse el formato de las observaciones financieras. En la actualidad, su nivel de detalle es muy elevado, y consideramos que sería conveniente una mayor concisión y centrarse en los aspectos materiales fundamentales relacionados con el rendimiento financiero y la salud financiera.

7 Nuestra auditoría ha identificado un bajo número de ajustes, algo que pone de manifiesto la calidad del proceso de cierre. Durante nuestra auditoría hemos identificado algunas áreas de mejora por parte de la Dirección y trabajaremos junto con este para optimizar y reforzar el proceso de auditoría tras este primer ejercicio. La principal área de mejora que observamos es la necesidad de realizar una revisión más exhaustiva y sistemática de las partidas pendientes del capital circulante y prestar mayor atención a los saldos obsoletos que figuran en el estado de situación financiera.

RENDIMIENTO FINANCIERO

8 El conjunto de la OMPI registró un superávit de 42,5 millones de francos suizos en el ejercicio económico referido, lo cual, junto con otros movimientos, supuso un aumento general de los activos netos de aproximadamente 58,7 millones de francos suizos. El superávit se debió a los mayores ingresos procedentes de los sistemas del Tratado de Cooperación en materia de Patentes y del Sistema de Madrid, así como al ahorro en los costos de personal. Si bien la OMPI registró una pérdida de 12,2 millones de francos suizos en sus actividades de inversión durante el período, confirmamos que dichas pérdidas fueron acordes con los movimientos más amplios del mercado, y que han sido confirmadas por la Comisión Asesora sobre Inversiones. Observamos la existencia de cierto margen para informar más detalladamente al Comité del Programa y Presupuesto sobre el rendimiento de las inversiones como medio de ofrecer mayores garantías, especialmente dados los cambios significativos en la forma en que se efectúan las inversiones para gestionar los riesgos que entrañan los tipos de interés negativos en Suiza.

9 El conjunto de la OMPI goza de una sólida situación financiera y de fuertes flujos de efectivo, algo que se ve respaldado por una fuente constante de futuros flujos de ingresos. Asimismo, tiene un plan preciso para la futura financiación del pasivo, como en el caso del seguro médico tras la separación del servicio, lo cual es un enfoque prudente dado que la Organización no puede depender de las contribuciones obligatorias de los Estados miembros para financiarse. De los 303,1 millones de francos suizos de pasivo, del orden de 125,8 millones están respaldados por recursos destinados a fines específicos.

GOBERNANZA Y GARANTÍAS

10 Los Estados miembros deben contar con sistemas sólidos de gobernanza que les proporcionen las plenas garantías que necesitan para el ejercicio de las responsabilidades de supervisión y asegurarse de que los recursos de la organización

están debidamente salvaguardados. En el primer año de un mandato, consideramos esencial revisar dichas cuestiones. En general, hemos observado que la OMPI ha adoptado un enfoque positivo y proactivo para la puesta en marcha de mecanismos de gobernanza sólidos. En muchos aspectos, la OMPI está a la vanguardia de la evolución de la gobernanza en el sistema de las Naciones Unidas. Esperamos con interés examinar la eficacia operacional de dichas cuestiones a medida que vayan madurando en los próximos años.

11 La Declaración de control interno de la OMPI es un documento público de rendición de cuentas que describe la eficacia de los controles internos. La OMPI ha buscado activamente la manera de apoyar de manera más sólida las afirmaciones en las que se basa la Declaración. En nuestra opinión, se trata de un ejercicio positivo y valioso que mejora el rigor y la garantía que se pueden obtener de dicha Declaración. Si bien hay otras mejoras previstas, la determinación y evaluación de los controles y su eficacia son esferas importantes a las que hay que prestar atención. Estos procesos mejorados proporcionan al director general mayores garantías sobre el funcionamiento adecuado de los controles. La Dirección ha incorporado nuestras sugerencias para dar mayor realce a la Declaración de control interno y centrarse en una evaluación general de la eficacia de los controles realizados en el ejercicio. Creemos que el proceso en curso proporciona mayor transparencia y garantía a los Estados miembros.

12 El ámbito de la OMPI requiere una gestión cuidadosa de los riesgos operacionales, en particular en lo que respecta a sus actividades comerciales y los riesgos para la garantía de los datos y la información. Así pues, la OMPI requiere procesos de riesgo eficaces y sistemáticos. Un proceso eficaz aumentará la confianza en el nivel de garantía con el que cuentan el director general y los Estados miembros sobre la adecuada gestión y mitigación de los riesgos, dando mayor visibilidad a estos procesos. A partir de nuestro examen inicial, observamos que el director general y el personal de la OMPI toman en serio estas cuestiones y tenemos previsto retomar esta esfera de manera más sustantiva más adelante en nuestro mandato.

13 El fraude es un riesgo clave dentro del sistema de las Naciones Unidas, que crea un daño significativo a la reputación junto con el riesgo de pérdidas financieras. Hemos examinado el enfoque de la OMPI en materia de detección y prevención del fraude y hemos tomado nota de los puntos positivos, de los que suele carecer el conjunto del sistema. La OMPI ha reconocido la necesidad de llevar a cabo un examen exhaustivo y sistemático de los riesgos de fraude a fin de determinar los factores de vulnerabilidad y se encuentra en proceso de establecer controles que se ajusten adecuadamente a esos riesgos. El enfoque proactivo demuestra además una comprensión cabal de la contribución que hacen los controles internos sólidos a la eficacia de la Organización.

GESTIÓN POR RESULTADOS Y RECURSOS HUMANOS

14 La gestión por resultados (GpR) es un mecanismo clave de rendición de cuentas utilizado para demostrar los objetivos y los resultados previstos de la Organización, sus logros en la práctica y el uso de los recursos. Como parte fundamental del marco de rendición de cuentas de la OMPI, consideramos apropiado revisar el funcionamiento de dicho marco y se ha informado de ello a los Estados miembros. Habida cuenta de la importancia de los recursos humanos para la prestación de servicios y su relevancia como factor de costo para la Organización, nos hemos centrado en un programa de la OMPI en concreto, el relacionado con los recursos humanos (programa 23). Constatamos que la OMPI dispone de un marco de GpR bien desarrollado y completo, y que la Organización informa detalladamente a los Estados miembros sobre sus resultados en materia de GpR. También lleva a cabo una labor de validación a través de la División de Supervisión Interna para validar los datos presentados sobre el rendimiento, lo cual constituye una buena práctica. Si bien existe un gran número de elementos positivos, nuestro examen pone de relieve una serie de esferas en las que la GpR podría fortalecerse más, así como los casos en los que existe margen para la elaboración los indicadores de rendimiento subyacentes.

15 Se observa que es posible hacer más para garantizar que los indicadores identificados para medir el rendimiento de los programas de la OMPI cuenten con el apoyo de sistemas de datos prácticos y pertinentes, y que estos deben probarse antes de su adopción. En el bienio 2016-17 algunos indicadores no fueron comunicados porque la recopilación de datos se consideró problemática. En consecuencia, al crear indicadores para el período 2018-2019 se retiraron diversas medidas útiles, y consideramos que, por lo tanto, los indicadores utilizados en este período no eran tan amplios ni tan exhaustivos. En algunos ámbitos, esto ha dado lugar, a nuestro juicio, a indicadores que no proporcionan una base empírica sólida para el resultado previsto. Además, consideramos que hay margen para revisar los criterios para definir el pleno logro de un objetivo, en muchos casos este nivel se fija en el 80%, lo que podría resultar una visión demasiado optimista para los Estados miembros.

16 Al analizar la GpR en el programa relativo a RR.HH., examinamos la estrategia de RR.HH. y las prioridades de dicha estrategia, así como la forma en que esto se ve reflejado en el marco de GpR y en los indicadores. Actualmente, el marco de GpR y los importantes datos utilizados en el cuadro de mando integral de RR.HH. no están armonizados. Los indicadores de GpR no miden exhaustivamente los progresos realizados en la aplicación de todos los elementos básicos de la estrategia de RR.HH. Existe margen para armonizar esta presentación de informes y realizar un mejor seguimiento de los resultados del marco de GpR a lo largo del año. A nuestro juicio, si los objetivos son de suficiente importancia para informar acerca de ellos a los Estados miembros, deberían ser objeto de un seguimiento periódico en el marco de la supervisión ordinaria de la gestión.

17 Destacamos el valor de las buenas prácticas actuales al realizar encuestas periódicas, anuales o semestrales al personal como medio para evaluar las tendencias en el lugar de trabajo, la moral del personal y la calidad de la prestación de apoyo de RR.HH. Sobre la base de nuestra experiencia, esas encuestas proporcionan datos útiles para fundamentar la política de RR.HH. y evaluar el rendimiento, lo cual permite realizar un seguimiento de las tendencias y los cambios a lo largo del tiempo. Dichas encuestas proporcionan una sólida base empírica para proporcionar datos reales de los usuarios y del personal a fin de evaluar el rendimiento.

Primera parte

GESTIÓN FINANCIERA

Resultados generales de la auditoría

1.1 El auditor externo verificó los estados financieros de la OMPI correspondientes al ejercicio concluido el 31 de diciembre de 2018, compuestos por el estado de situación financiera, el estado de rendimiento financiero, el estado de flujos de efectivo, el estado de cambios en los activos netos, el estado comparativo de importes presupuestados y reales, y las notas correspondientes.

1.2 Esos estados financieros fueron preparados de conformidad con las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (IPSAS). A nuestro juicio, los estados financieros presentan adecuadamente, en todos los aspectos esenciales, la situación financiera de la OMPI al 31 de diciembre de 2018 y su rendimiento financiero y flujos de efectivo correspondientes al ejercicio concluido en esa fecha, de conformidad con las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (IPSAS).

1.3 El informe financiero anual preparado por la OMPI, las observaciones y el análisis presentados en los estados financieros ofrecen una visión general de la situación financiera. La calidad de este análisis y de los estados financieros presentados para su auditoría es elevada. En cuanto a los principales juicios contables, la Dirección nos ha trasladado su punto de vista respecto de cuestiones clave y la manera en que cumplen los requisitos de las normas IPSAS. A modo de ejemplo, la Dirección ha realizado un análisis pormenorizado de las distintas hipótesis utilizadas por el actuario para determinar el pasivo relativo al seguro de salud tras la separación del servicio y ha concluido que dichas hipótesis son apropiadas.

1.4 Sin menoscabar la calidad de los estados financieros, consideramos que existe margen para racionalizar y seguir replanteándose el formato de las observaciones financieras. En la actualidad, su nivel de detalle es muy elevado, y consideramos que sería conveniente una mayor concisión y centrarse en los aspectos materiales fundamentales relacionados con el rendimiento financiero y la salud financiera. Desde la perspectiva del lector, esto le ayudaría a mejorar su comprensión, a centrarse en los elementos clave del rendimiento financiero y a aumentar su implicación en los estados

financieros. Trabajaremos con la Dirección para estudiar cómo podría desarrollarse esta presentación.

1.5 A lo largo de nuestra auditoría hemos identificado áreas de mejora por parte de la Dirección. La principal área de mejora que observamos es la necesidad de realizar una revisión más exhaustiva y sistemática de las partidas pendientes del capital circulante y prestar mayor atención a los saldos obsoletos que figuran en el estado de situación financiera.

La OMPI debe:

R1. Revisar el formato actual de las observaciones financieras y considerar la posibilidad de incluir información más concisa en los estados financieros, manteniendo al mismo tiempo el cumplimiento de las normas de información financiera.

R2. Elaborar un enfoque más sistemático para el examen de las cuentas de control del balance a fin de garantizar que las cuentas por pagar y por cobrar se analicen periódicamente y que se adopten medidas correctivas cuando sea necesario en relación con las partidas antiguas o irrecuperables.

Situación financiera

1.3 En 2018, la OMPI registró un superávit en el ejercicio de 42,5 millones de francos suizos (18,6 millones de francos suizos en 2017); asimismo, las ganancias actuariales redujeron el pasivo por prestaciones posteriores al empleo un total de 16,3 millones de francos suizos. El efecto combinado fue un aumento de los activos netos de 261,4 millones de francos suizos en diciembre de 2018 (202,7 millones de francos suizos en 2017).

1.4 Los ingresos en 2018 de 430,6 millones de francos suizos incrementaron un 5,2% con respecto al año anterior (409,1 millones de francos suizos en 2017). Se debió principalmente al aumento de las tasas provenientes de las solicitudes presentadas en virtud del Tratado de Cooperación en materia de Patentes y del Sistema de Madrid, del 8,4% y el 6,2%, respectivamente. Los gastos de la OMPI se redujeron un 4,8%, pasando de 394,8 millones de francos suizos a 375,8 millones de francos suizos. Los gastos relativos al personal disminuyeron 8,0 millones de francos suizos con respecto a las cifras de 2017 debido a una combinación de factores, como la reducción del gasto en puestos y plazas de trabajo temporal y la disminución del presupuesto en 2018 para el programa de recompensas y reconocimiento de la OMPI. El aumento de los ingresos y la reducción de los gastos contribuyeron a la mejora de la situación financiera general de la OMPI.

1.5 Las inversiones de la OMPI han generado una pérdida neta de inversión de 12,42 millones de francos suizos, frente a la ganancia de 4,3 millones de francos suizos del año anterior. Este hecho guarda coherencia con nuestra interpretación de los mercados pertinentes durante el período señalado y se puso de relieve en las reuniones de diciembre de 2018 de la Comisión Asesora sobre Inversiones. La Comisión observó

que, si bien el rendimiento de las inversiones es negativo, guarda coherencia con los indicadores de referencia de la rentabilidad en general, y que los rendimientos negativos se deben principalmente al aumento de los tipos de interés, especialmente en los Estados Unidos de América y su efecto sobre las inversiones en clases de activos inmobiliarios y de renta fija que lleva a cabo la OMPI. En el Reglamento Financiero se dispone que el director general informará periódicamente al Comité del Programa y Presupuesto acerca de las inversiones realizadas por la Organización.

1.6 La OMPI nos informó de que, en su 26.^a sesión, el PBC acordó que la CCIS examinaría los informes mensuales sobre inversiones recibidos de los asesores de inversión externos de la OMPI y del depositario. Dos miembros de la CCIS examinan los informes mensuales; posteriormente, informan a la CCIS en sus reuniones trimestrales y confirman que no se han producido infracciones y que las inversiones se realizan de conformidad con la política de inversiones. En cada una de las sesiones de la CCIS, la Comisión se reúne con los Estados miembros para informar sobre la sesión y trata el tema de las inversiones. En su 26.^a sesión, el PBC acordó asimismo incluir un informe sobre inversiones en el Informe sobre el Rendimiento de la OMPI, de publicación bienal. A nuestro juicio, sigue habiendo margen para que el director general presente informes oficiales sobre la actividad de inversión con mayor periodicidad, a fin de informar al Comité del Programa y Presupuesto, junto con las garantías ofrecidas por la CCIS

1.7 El activo total aumentó de 1.021,5 millones de francos suizos a 1.085,2 millones de francos suizos. Esto se debe principalmente al aumento del total de efectivo y las inversiones de la OMPI en un 13,3%, pasando de 543,8 millones de francos suizos a 616,3 millones de francos suizos. Lo anterior es resultado de la combinación del superávit relativo al período, de la venta de una propiedad de inversión por 7,0 millones de francos suizos (como se indica en la Nota 9 de los estados financieros) y del aumento de los cobros anticipados y las cuentas corrientes mantenidas en nombre de terceros. La decisión de desprenderse de la propiedad de inversión la motivó una evaluación de la cartera general y el hecho de que la propiedad no era clave para la estrategia global de inversiones. Nos congratuló no encontrar cuestiones de reglamentación relativas a dicha decisión. La composición de los activos de la OMPI también ha cambiado significativamente durante este período, principalmente a raíz de la decisión de colocar fondos no necesarios para atender necesidades inmediatas en inversiones a corto y largo plazo sobre la base de las necesidades de efectivo, según consta en la política de inversiones de la Organización. El pasivo de la OMPI ha aumentado ligeramente, pasando de 818,8 millones de francos suizos a 823,8 millones de francos suizos.

1.8 En todas nuestras auditorías internacionales elaboramos un análisis de los coeficientes de salud financiera de una organización para mostrar el cambio de la situación financiera a lo largo del tiempo (Cuadro 1). Expresan la relación entre la partida de un balance y la de otro. Por ejemplo, por cada franco suizo de pasivo corriente, hay 0,60 francos suizos de activo corriente. Generalmente, esto podría resultar motivo de preocupación, pero este bajo nivel se ve mitigado por el importante volumen de trabajo futuro que se refleja en el elevado valor de los cobros anticipados

(300,0 millones de francos suizos). Así pues, resulta poco probable que la OMPI exija la liquidación de inversiones a largo plazo. Llegado el caso, las inversiones a largo plazo podrían ser liquidadas sin sanción alguna por motivos de flujo de efectivo.

Cuadro 1: Principales relaciones financieras de la OMPI en 2015-2018

Relación	2018	2017	2016 ⁴	2015
Coefficiente de liquidez				
Activo corriente: Pasivo corriente	0,60	0,68	1,29	1,19
Activo total: Pasivo total				
Activo: Pasivo	1,32	1,25	1,17	1,40
Coefficiente de caja				
Efectivo y equivalente de efectivo: Pasivo corriente	0,44	0,53	1,13	1,07

¹ Un elevado coeficiente de liquidez es indicativo de la capacidad de la entidad de pagar su pasivo de corto plazo.
² Un elevado coeficiente activo-pasivo es buen indicador de solvencia.
³ El coeficiente de caja es indicador de la liquidez de una entidad pues mide el importe de efectivo y el equivalente de efectivo en activos corrientes que permiten cubrir el pasivo corriente.
⁴ Se reintegraron los pasivos en 2016 tras la adopción de la norma IPSAS 39.

Fuente: Estados financieros auditados de la OMPI

1.9 En términos generales, y según lo expuesto por el director general en el prefacio del Presupuesto por programas del bienio 2018-2019, la OMPI tiene la suerte de gozar de una sólida situación financiera. La Organización cuenta con fuertes reservas que están notablemente respaldadas por efectivo e inversiones. Ha asignado fondos del orden de 125,8 millones de francos suizos a su pasivo acumulado con el fin de proporcionar seguro médico después de la separación del servicio a antiguos funcionarios, lo cual asciende a 303,1 millones de francos suizos. Se trata de una postura prudente ya que la OMPI no puede depender de la garantía de un flujo constante de recursos provenientes de las contribuciones obligatorias para financiar estos pasivos futuros. Asimismo, la OMPI cuenta con un patrimonio relativamente moderno y bien conservado, y ha elaborado un Plan maestro de mejoras de infraestructura decenal para prever los posibles pasivos fijos futuros de la Organización y hacerles frente. Analizaremos con más detalle los proyectos en el marco del Plan maestro de mejoras de infraestructura más adelante en nuestro mandato.

Segunda parte

GOBERNANZA Y GARANTÍAS

2.1 Una gobernanza y un control interno eficaces son fundamentales para ofrecer garantías sobre el uso de los recursos a los Estados miembros. Los Estados miembros han establecido estos mecanismos para desempeñar sus funciones de supervisión. En el primer año de nuestro mandato, deseamos evaluar inicialmente la eficacia de esos mecanismos y, cuando proceda, volveremos a ellos de manera más sustantiva durante nuestro mandato. En nuestra labor se ha tenido en cuenta lo siguiente:

- el control interno y la Declaración de control interno
- la gestión del riesgo
- la detección y prevención del fraude;
- la División de Supervisión Interna, y la
- Comisión Consultiva Independiente de Supervisión

CONTROL INTERNO

2.2 En virtud del Reglamento Financiero, el director general tiene la responsabilidad de *“llevar un sistema de fiscalización interna que permita realizar en forma constante y eficaz un estudio, o un examen, o ambas cosas, de las operaciones financieras con el fin de garantizar: i) a regularidad de las operaciones de recaudación, custodia y salida de todos los fondos y demás recursos financieros de la Organización; ii) la conformidad de las obligaciones y los gastos con las consignaciones u otras disposiciones financieras aprobadas por la Asamblea General o con las finalidades y las normas relativas a determinados fondos fiduciarios; iii) la utilización eficaz, eficiente y económica de los recursos de la Organización”*. En consecuencia, el director general ha establecido sistemas de control interno y de delegación que proporcionan un marco de garantía en el que los Estados miembros pueden confiar. En nuestra auditoría financiera hemos detectado algunas esferas en las que se podrían mejorar dichos controles pero, en general, no hemos encontrado puntos débiles de control significativos que incidan en nuestro dictamen de auditoría.

2.3 Nos complace observar la participación activa de la Dirección en el examen y la evaluación de la calidad del marco de control interno. Por lo que hemos podido constatar, la labor de la OMPI encabeza los esfuerzos de las Naciones Unidas para la mejora del control interno, y constituye además prueba inequívoca en apoyo de las afirmaciones contenidas en la Declaración de control interno. • No obstante, se están poniendo en marcha algunos de estos procesos de examen y se prevé introducir nuevos cambios para dotar de mayor rigor a las evaluaciones. La Dirección ha comenzado a identificar con detalle sus controles a nivel de entidad y de procesos.

Estos son los procesos subyacentes utilizados por la Dirección para la realización y la supervisión de las transacciones.

2.4 La Dirección ha realizado una evaluación de la madurez de sus 39 controles a nivel de entidad en una escala de uno a cinco. La Dirección ha considerado que la mayoría de esos controles se encuentran en un nivel tres: realizado y fiable. Los controles a nivel de procesos se realizan en el marco de los distintos procesos institucionales. Durante el ejercicio financiero concluido el 31 de diciembre de 2018, la OMPI evaluó 333 controles a nivel de procesos institucional en muchos departamentos y consideró que 290 controles se encuentran en un nivel de madurez de nivel tres o superior. Los planes futuros consisten en introducir un mayor número de comprobaciones y pruebas de validación a la hora de realizar evaluaciones, pero el análisis de una muestra de esas evaluaciones arroja buenos niveles de documentación que respaldan las conclusiones. Seguiremos de cerca los avances respecto a este tema conforme evolucione el proceso.

2.5 En 2018, la OMPI contrató a un consultor externo para determinar la forma en que la Organización podría aprovechar las oportunidades de análisis de datos que ofrece su sistema de PRI, en particular mediante la automatización de los controles y el análisis de datos. Nuestro propio análisis del proceso de la compra al pago demostró que los controles en general funcionan según lo previsto y, a nuestro juicio, se trata de una esfera en la que la OMPI podría desarrollar algunas herramientas de utilidad para supervisar de forma continua los procesos institucionales clave y detectar resultados inesperados. Seguiremos analizando en futuras auditorías los avances y la forma en que la OMPI integre el sistema de análisis en su entorno de control. Constituye, sin embargo, un paso positivo para abordar la necesidad de mejorar la supervisión del entorno de control.

La OMPI debe:

R3: Elaborar una estrategia para aprovechar el poder de las herramientas analíticas a fin de mejorar y automatizar la supervisión de los procesos institucionales clave, integrándolos en el entorno de control como elementos que respalden la Declaración de control interno.

LA DECLARACIÓN DE CONTROL INTERNO

2.6 La Declaración sobre el control interno tiene por objeto proporcionar un informe transparente y responsable sobre el entorno de control y los riesgos a los que se enfrentan las organizaciones. Debe ser fruto de los procesos diarios y basarse en los elementos y las interacciones esenciales dentro de un marco de gobernanza y control interno que funcione correctamente. La eficacia de los controles internos descritos en la Declaración debe ser objeto de una revisión constante, basada en las aportaciones de los proveedores de garantías y los resultados de los controles de conformidad realizados por la Dirección. La Declaración es el lugar donde se reúnen los resultados

de estas garantías y se utilizan para forjar una perspectiva sobre el funcionamiento de los procesos de control.

2.7 En el sistema de las Naciones Unidas, se está generalizando la adopción de declaraciones de control interno y existe diversidad de prácticas. La OMPI fue pionera en la adopción de una declaración de control interno al presentar su primer texto en 2011. Desde nuestra experiencia, se trata de una de las declaraciones más maduras dentro del sistema. En nuestro análisis encontramos elementos positivos, por ejemplo:

- la Declaración no es meramente descriptiva, sino que proporciona al lector información sobre las iniciativas actuales encaminadas a mejorar el entorno de control, como el ejercicio de valoración de riesgo de fraude realizado en 2018; y
- la Declaración se basa en un análisis detallado de los controles a nivel de entidad y de procesos, y culmina con las cartas de manifestaciones de la Dirección firmadas por los directores de programas de la OMPI y suplentes del director general.

2.8 Existe todavía margen para seguir mejorando la Declaración y la pirámide de garantía en la que se basa. La divulgación de la labor de la DSI y la garantía que proporciona podrían verse mejoradas; encontramos referencias limitadas a observaciones y recomendaciones de la DSI en las cartas de manifestaciones correspondientes. Para ello en años futuros, la DSI podría ofrecer una instantánea de la situación de las recomendaciones para cada programa. Para abordar esta cuestión en los años venideros, el DSI podría proporcionar una panorámica de la situación de las recomendaciones relativas a cada programa. Asimismo, consideramos que la sección sobre la gestión del riesgo podría mejorarse para proporcionar más información acerca de los principales riesgos institucionales de la OMPI y las medidas adoptadas para mitigarlos. La evolución de los estudios analíticos constituirá una importante fuente de datos para evaluar el grado de cumplimiento de los controles y fundamentar la calidad del marco.

2.9 La Declaración es un importante medio para transmitir garantías sobre el entorno de control a los Estados miembros. Es el principal canal en el que el director general exponga la forma en que ha controlado los recursos de la Organización y se satisfaga del funcionamiento de los controles de los que es responsable. Hemos formulado una serie de observaciones de mejora, entre las que se incluye que la Declaración en su conjunto se refiera a la eficacia del entorno de control interno, y no a una declaración al auditor externo afirmando que no existen deficiencias fundamentales que puedan impedir la emisión de un dictamen sin reservas sobre los estados financieros. Consideramos que centrar la Declaración en esto último resta valor a la importante garantía que debería ofrecer directamente a los Estados Miembros.

2.10 Habida cuenta de la importancia de la Declaración y su valor como documento de rendición de cuentas, consideramos que debería incluirse en el Informe del director general, que acompaña los estados financieros. Nos complace observar que

la Dirección ha adoptado nuestra recomendación y ha incorporado la Declaración de control interno en el Informe financiero anual. Así pues, hemos hecho referencia a esta decisión en nuestra garantía que anteriormente en la garantía ofrecida con respecto a otra información en nuestro dictamen de auditoría

GESTIÓN DEL RIESGO

2.11 El objetivo de un proceso de gestión del riesgo es identificar, analizar y mitigar sistemáticamente los riesgos que podrían perjudicar a la organización y al logro de sus objetivos. Un proceso sistemático brinda confianza respecto a la gestión del riesgo y constituye un claro mecanismo para priorizar aquellos riesgos que es preciso tener presentes. Un proceso sólido también puede impulsar una mayor eficiencia en la gestión del riesgo; ayudar a la asignación adecuada de recursos para mitigar los riesgos; y proporcionar una clara rendición de cuentas y un análisis fundamentado.

2.12 Entre las principales características de la gestión del riesgo se encuentra su sistematización, su desarrollo en el seno de la organización y su sometimiento a continuas pruebas y controles. La gestión del riesgo debe ser una prioridad fundamental para el personal directivo superior y a fin de respaldar la toma de decisiones y la asignación de recursos. Los controles internos deben estar debidamente armonizados para mitigar el riesgo. La gestión del riesgo es fundamental en las operaciones de la OMPI, dada la dependencia de los ingresos generados por las solicitudes de patente y de los riesgos inherentes a la tramitación de las solicitudes de manera segura.

2.13 Para el registro de riesgos la OMPI utiliza un sistema de gestión de riesgos institucionales disponible en el mercado que está integrado en el sistema de inteligencia institucional de PRI. En cada ámbito de los programas de la OMPI existe la figura del coordinador de riesgos, quien se encarga de mantener el registro de riesgos granulares relativos al programa. Junto con el riesgo y su descripción, figuran las medidas o los controles establecidos para su mitigación, así como las fechas de la última y la próxima revisión. El establecimiento de un control supone contar con un adecuado control a nivel de procesos. Los riesgos del programa se comunican al registro de riesgos de la Organización, donde, junto con la descripción del riesgo, se establecen con precisión las consecuencias, la probabilidad y la gravedad del riesgo.

2.14 En el momento de nuestro análisis de los riesgos de la Organización, había 16 riesgos activos distribuidos entre ocho altos funcionarios responsables de su custodia. Consideramos que los riesgos relativos a la seguridad de la TI son los que pueden tener consecuencias más graves para la Organización. Durante nuestra revisión del registro, hemos podido observar el estado de las diversas acciones para mitigar la aparición de dichos riesgos y hemos consultado actas detalladas y documentadas de las reuniones en las que se ha estudiado la calidad de las medidas de mitigación. Este hecho pone de manifiesto un interés real por la mitigación de riesgos, que es la parte en la que es más visible el valor del proceso de gestión del riesgo.

MARCO DE RENDICIÓN DE CUENTAS DE LA OMPI

2.15 Cabe señalar que la OMPI ha presentado información actualizada sobre su marco de rendición de cuentas en la 29.^a sesión del Comité del Programa y Presupuesto en el momento en que se concluía el presente informe, en mayo de 2019. El marco de rendición de cuentas de la OMPI reúne los diferentes elementos relativos a la rendición de cuentas en siete grandes grupos:

- Planificación por resultados;
- Gestión del rendimiento y del riesgo;
- Mecanismos de seguimiento, supervisión, reclamaciones y respuesta;
- Actividades de control;
- Información y comunicación;
- Normas éticas e integridad; y
- Entorno de control.

2.16 Nuestro informe de este año abarca varios de estos grupos y volveremos a examinar aspectos del marco de rendición de cuentas, teniendo en cuenta las decisiones del PBC, según proceda, a lo largo de nuestro mandato.

DETECCIÓN Y PREVENCIÓN DEL FRAUDE

2.17 Los Estados miembros y los donantes esperan un alto nivel de integridad por parte de las organizaciones internacionales que gobiernan y financian. El firme compromiso con la prevención del fraude y la tolerancia cero contra actividades fraudulentas se están convirtiendo en cuestiones de importancia en las decisiones relativas al establecimiento de alianzas. Sin embargo, dentro de las organizaciones internacionales las medidas de lucha contra el fraude pueden resultar débiles y los casos de denuncias de fraude son escasos. Recientemente, el Grupo de Auditores Externos de las Naciones Unidas hizo llegar al Secretario General de las Naciones Unidas, en su calidad de presidente de la Junta de los Jefes Ejecutivos, un escrito sobre la necesidad de mejorar las medidas de detección y prevención del fraude en todo el sistema.

2.18 De conformidad con las Normas Internacionales de Auditoría (ISA 240), nuestra auditoría externa de los estados financieros ha sido concebida de forma que exista la posibilidad razonable de detectar inexactitudes materiales e irregularidades, incluidas las debidas a fraude. Sin embargo, no se debe esperar que la presente auditoría identifique todas las inexactitudes o irregularidades. La responsabilidad primordial de prevenir y detectar el fraude recae en la Dirección.

2.19 Durante la auditoría, realizamos consultas a la Dirección y a los responsables de la gobernanza sobre la responsabilidad de supervisión para valorar los riesgos de

fraude material y los procesos establecidos a fin de identificar y hacer frente a esos riesgos, incluidos los riesgos específicos que la Dirección haya identificado o que se le hayan comunicado. También preguntamos si la Dirección tiene conocimiento de alguna demostración, presunción o sospecha de caso de fraude.

2.20 La OMPI ha establecido claramente las responsabilidades y líneas jerárquicas con respecto a las investigaciones y existe una estructura clara de gobernanza para asegurar que el fraude y otras denuncias se investiguen adecuadamente. La DSI también proporciona información a la Oficina del Contralor acerca de las investigaciones de fraude y pérdidas financieras para apoyar la preparación de los estados financieros anuales.

2.21 La División de Supervisión Interna (DSI) de la OMPI informó de que en 2018 había abierto cinco nuevas investigaciones y cerrado seis casos, cinco de ellos de años anteriores. De los cinco nuevos casos, dos de ellos tienen que ver con infracciones relacionadas con el horario de trabajo y uno atañe a irregularidades en las adquisiciones que podían tener consecuencias financieras para la Organización (estimados en 18.000 francos suizos). Se trata de un bajo nivel denuncias de casos de fraude, en consonancia con las cifras de otras organizaciones auditadas por el Grupo de Auditores Externos de las Naciones Unidas. Sin embargo, nos complace observar que la OMPI está iniciando un proceso para analizar activamente los riesgos de fraude, lo cual puede ayudar a mejorar su detección y que las cifras comunicadas sean más fiables.

2.22 La detección y prevención del fraude debe cimentarse en una clara comprensión de los riesgos de fraude y de los ámbitos en los que una organización puede ser más vulnerable. Esto permite a la Dirección diseñar procedimientos de control y supervisión adecuados para mitigar los riesgos identificados. En 2014, la División de Auditoría y Supervisión Internas (DASI), con la asistencia de una empresa de consultoría, analizó y evaluó los riesgos de fraude a los que se enfrenta la OMPI y elaboró un registro preliminar de riesgos de fraude. Sin embargo, no fue llevado a la práctica. En marzo de 2018 se aprobó una nueva hoja de ruta de lucha contra el fraude en la que se destaca la madurez ad hoc y para la elaboración de los procedimientos de lucha contra el fraude en la OMPI y se identifica la vía para formalizar y mejorar la madurez del entorno. En el último año, la Dirección ha puesto en marcha diversas iniciativas, como la realización de una nueva valoración del riesgo de fraude, una política revisada de lucha contra el fraude y el suministro de orientación y capacitación al personal en materia de sensibilización sobre el fraude, la prevención del fraude, el soborno y la corrupción.

2.23 Habida cuenta de los recientes acontecimientos en el ámbito de la lucha contra el fraude, realizaremos un examen más detallado de la valoración del riesgo de fraude y de las respuestas de la OMPI a esos riesgos en un momento posterior de nuestro mandato. También examinaremos la forma en que la OMPI evalúa la repercusión de su campaña de sensibilización y capacitación contra el fraude. En todo caso, el método de prevención y detección del fraude es alentador y demuestra

además una postura madura y proactiva para la instauración de un control interno sólido.

2.24 Otra conclusión clave del Grupo de Auditores Externos de las Naciones Unidas es que las Naciones Unidas incumplen sistemáticamente su compromiso de tolerancia cero contra el fraude, al no citar ejemplos de defraudadores en procedimiento disciplinario. Una respuesta firme e inequívoca al fraude comprobado es esencial para reforzar los valores éticos y enviar un mensaje claro al personal y los contratistas externos de que no se tolerarán ese tipo de conductas. Las sanciones no deben limitarse a procedimientos disciplinarios internos, sino extenderse a la utilización de todos los recursos jurídicos disponibles para procesar a los infractores y solicitar la recuperación de los fondos. Cada año, el director general informa acerca de las medidas disciplinarias aplicadas mediante una circular de información. Examinamos las medidas disciplinarias aplicadas en la OMPI durante 2018 y consideraron que dos funcionarios fueron despedidos por infracciones relacionadas con el horario de trabajo y uno de ellos también presentó solicitudes fraudulentas para la realización de horas extraordinarias. Tomar medidas tan claras es una demostración positiva de la baja tolerancia de la Organización ante conductas indebidas, y su comunicación al personal refuerza este mensaje.

DIVISIÓN DE SUPERVISIÓN INTERNA

2.25 La División de Supervisión Interna (DSI) desempeña una función importante a la hora de ofrecer garantías del funcionamiento y la eficacia de los controles internos de una organización. El director general debe obtener garantías a partir de sus informes y conclusiones, y los resultados pueden ayudar también a orientar nuestra propia labor de auditoría hacia áreas de riesgo. La DSI goza de la independencia adecuada y, con arreglo a la Carta de Auditoría Interna, su director rinde cuentas directamente ante la Asamblea General de la OMPI por conducto del Comité del Programa y Presupuesto.

2.26 Durante nuestra auditoría de 2018, nos hemos reunido con la DSI en varias ocasiones y hemos examinado todos sus informes. El plan de supervisión de la DSI abarca el año civil, mientras que su informe anual al Comité del Programa y Presupuesto abarca el período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de junio de cada año y, por lo tanto, ofrece un panorama general de las importantes cuestiones y recomendaciones de alta prioridad formuladas en los últimos doce meses. No ofrece una opinión general sobre si existen controles eficaces en función de los costos; o el cumplimiento del Reglamento Financiero y la Reglamentación Financiera de la OMPI, el Estatuto y Reglamento del Personal y las decisiones pertinentes de la Asamblea General, así como de las normas contables que sean aplicables, el Código de Conducta de la Administración Pública Internacional y las prácticas óptimas en consonancia con sus objetivos en virtud de la Carta de Auditoría Interna. Sería posible armonizar los períodos de planificación y preparación de informes y, de este modo, ofrecer una garantía general que podría reforzar aún más las garantías contenidas en la Declaración control interno.

2.27 En respuesta, la DSI explicó que para emitir una opinión general anual sobre los elementos anteriormente mencionados se requeriría un análisis más exhaustivo de los programas, lo que a su vez requeriría un aumento significativo de los recursos. Habida cuenta de la atención que la OMPI presta a su marco general de rendición de cuentas, consideramos que es posible seguir estudiando los beneficios que tendría un dictamen de garantía anual por parte de la DSI.

La OMPI debe:

R4: Considerar la posibilidad de armonizar los períodos de planificación y preparación de informes de la DSI con el ejercicio financiero, permitiendo que los resultados fortalezcan las garantías de la Declaración de control interno.

COMISIÓN CONSULTIVA INDEPENDIENTE DE SUPERVISIÓN DE LA OMPI

2.28 En 2005, la Asamblea General de la OMPI aprobó la creación de una Comisión de Auditoría. Su función es prestar asistencia al director y a los Estados miembros de la OMPI en calidad de órgano experto independiente. Por conducto del Comité del Programa y Presupuesto, la Comisión Consultiva Independiente de Supervisión (CCIS) debe prestar asesoramiento sobre el funcionamiento de los controles financieros de la Organización, las estructuras de presentación de informes, los procesos de gestión del riesgo y otros controles relacionados con las auditorías.

2.29 Desde la perspectiva de su auditor externo independiente, creemos que la CCIS es un valioso elemento en la garantía que se ofrece a los Estados miembros. Puede prestar orientación al director general en la evaluación de todas las garantías disponibles, aportando observaciones sobre los resultados y la calidad y suficiencia del trabajo. Consideramos que una función importante de todo comité de supervisión es ofrecer garantías independientes y objetivas al director general y a los Estados miembros sobre la calidad de la información financiera. Esto se suma a las responsabilidades en el examen de la eficacia de las políticas contables y la supervisión de los controles financieros. Hemos brindado apoyo a esta labor presentando informes de planificación y finalización de auditorías de conformidad con las ISA y hemos asistido a las correspondientes reuniones.

Tercera parte

GESTIÓN POR RESULTADOS Y RECURSOS HUMANOS

Antecedentes

3.1 La Dependencia Común de Inspección¹ define la gestión por resultados (GpR) como una estrategia de gestión en las distintas organizaciones del sistema de las Naciones Unidas orientada hacia el logro de los resultados de la organización mediante la incorporación de resultados en todos los aspectos de la gestión y, sobre todo, incorporando en la toma de decisiones de gestión la información y la experiencia adquiridas en el pasado. La GpR tiene por objeto elaborar presupuestos basados en la relación entre los niveles de financiación disponibles y los resultados previstos de la utilización de esos fondos.

3.2 El marco de resultados de la OMPI es una parte fundamental de los procesos de rendición de cuentas de la Organización y se centra en la presentación de informes sobre los resultados obtenidos de la utilización de los recursos que le han sido asignados. Como documento clave de rendición de cuentas, consideramos que en nuestro primer año de mandato es importante examinar y comprender este marco y las metodologías que lo sustentan.

3.3 En nuestra auditoría hemos combinado una evaluación de alto nivel de la labor de la OMPI con un examen más detallado de la presentación de informes sobre los resultados en un ámbito determinado, el Programa de gestión y desarrollo de los recursos humanos, uno de los 31 programas presentados en el marco de GpR. La decisión de centrarnos en el programa de recursos humanos obedece a la función crucial y la importancia de los recursos humanos, ya que el personal es el recurso más importante de la Organización y su costo más significativo, 220,6 millones de francos suizos, lo que representa el 59% de los gastos de la OMPI.

Un marco bien elaborado

3.4 La OMPI cuenta con un sólido marco de gestión por resultados en vigor, que se ha ido desarrollando a lo largo de varios bienios. En el Plan Estratégico a Mediano Plazo (2016-21) se describen nueve metas estratégicas para la Organización. Las metas estratégicas se establecen en el contexto de un presupuesto por programas bienal, el actual presupuesto por programas abarca el bienio 2018-19. Actualmente, la Dirección está elaborando el presupuesto por programas para 2020-21. El Comité del Programa y Presupuesto de la Organización supervisa los avances en la elaboración y la aplicación del presupuesto por programas. Al dialogar con los Estados miembros, se producen cambios en los recursos y objetivos de los distintos programas, lo cual pone de manifiesto la función del presupuesto por programas en apoyo de la rendición de cuentas.

¹ JIU/NOTE/2201741

3.5 En el presupuesto por programas se enumeran los resultados previstos para cada meta estratégica junto con indicadores de rendimiento, destinados a medir los avances y los logros en cada programa. En los programas también se incluyen las actividades previstas y el presupuesto para gastos de personal y para gastos no relativos al personal correspondiente a la ejecución de dichas actividades. Cada programa está compuesto por planes de trabajo anuales. Los objetivos individuales de rendimiento del personal se ajustan en general a los planes de trabajo. El director general revisa los planes de trabajo y lleva a cabo un examen de mitad de año sobre el estado de su aplicación. En el Informe sobre el rendimiento figuran de forma consolidada los informes anuales presentados a los Estados miembros.

3.6 La División de Supervisión Interna (DSI) de la OMPI valida una muestra de 31 indicadores de rendimiento, uno por cada programa, a fin de evaluar la idoneidad de los sistemas de datos en los que se basan estos indicadores. A menudo se detecta la ausencia de la garantía interna de los resultados de la GpR en los procesos de GpR, por lo que este proceso de validación es una buena forma de proporcionar confianza en los resultados presentados. En su examen de 2018 del presupuesto por programas para 2016-17, la DSI concluyó que la mayoría de los indicadores de rendimiento:

- se basan en datos pertinentes sobre el rendimiento (90% de los casos);
- fueron recopilados de forma eficiente y son accesibles (84% de los casos); y
- son exactos y verificables (81% de los casos).

Margen para la introducción de nuevas mejoras

3.7 La Organización reconoce que sigue existiendo margen para mejorar la forma en que gestiona la información sobre el rendimiento a la hora de medir los progresos realizados en el logro de los resultados previstos. En el Programa de gestión y desarrollo de los recursos humanos (programa 23), no se evaluaron 4 de los 12 indicadores del Informe sobre el rendimiento más reciente de la OMPI, publicado en julio de 2018, debido a que los sistemas de datos no estaban disponibles o no se especificaban los objetivos, lo cual tuvo un efecto negativo en la rendición de cuentas. A consecuencia de ello, se eliminaron del presupuesto por programas para 2018-19 objetivos relativos, por ejemplo, a la satisfacción de los miembros del personal con los servicios de recursos humanos y a la prestación puntual, precisa y eficaz de servicios de operaciones en materia de recursos humanos. Este tipo de objetivos orientados hacia el "cliente" son importantes y volveremos a este tema posteriormente en el informe.

3.8 La OMPI utiliza cinco calificaciones para valorar el logro del rendimiento:

- Plenamente logrado se aplica cuando el logro del objetivo es mayor o igual al 80%;
- Parcialmente logrado se aplica cuando el logro del objetivo se sitúa entre el 50% y el 79%;

- No logrado se aplica cuando el logro del objetivo es inferior al 50%;
- No mensurable se aplica cuando no resulta factible evaluar el rendimiento por no haberse definido adecuadamente los objetivos, cuando no se dispone de referencia o cuando los datos de rendimiento son insuficientes para determinar la clave de evaluación; y
- Discontinuado se aplica cuando un indicador de rendimiento deja de usarse para medir el rendimiento del programa.

La calificación de "plenamente logrado" que utiliza la OMPI para informar sobre su rendimiento a los Estados miembros se aplica cuando el rendimiento alcanza el 80% del valor previsto. Aunque este es el criterio adoptado para la metodología de presentación de informes, se corre el riesgo de presentar a los Estados miembros una evaluación excesivamente positiva de los resultados.

3.9 Si bien el marco de GpR de la OMPI apoya la rendición de cuentas oficial a los Estados miembros para la utilización de los recursos, sería posible utilizar los resultados de este marco para fundamentar la toma de decisiones de gestión. Constatamos que los indicadores utilizados como parte del presupuesto por programas oficial, así como de los informes internos de la OMPI por medio del cuadro de mando integral de RR.HH., no están armonizados. Por ejemplo, en el cuadro de mando integral de RR.HH. no figuran los indicadores relativos a la contratación y la eficiencia de los procesos de justicia interna presentados en el presupuesto por programas. Asimismo, los datos relativos a licencias de enfermedad figuran en el cuadro de mando integral de RR.HH., pero no se indican en el presupuesto por programas. Dado que el presupuesto por programas y sus planes de trabajo tienen por objeto orientar las actividades en materia de RR.HH., convendría una mayor armonización con las herramientas de supervisión interna y de presentación de informes internos, como el cuadro de mando integral de RR.HH. A nuestro juicio, si los objetivos son de suficiente importancia para informar acerca de ellos a los Estados miembros, deberían ser objeto de un seguimiento periódico en el marco de la supervisión ordinaria de la gestión.

3.10 Por otra parte, una encuesta realizada por la División de Supervisión Interna a miembros clave del personal en 2018 reveló que un tercio de los encuestados no consideraba que los sistemas y herramientas de supervisión de la GpR fueran utilizados regularmente con fines de gestión.

La OMPI debe:

R5: Considerar la posibilidad de armonizar los marcos de GpR y de presentación de informes internos a fin de garantizar que la presentación de informes internos incorpore los indicadores utilizados en el proceso de GpR. Armonizar la supervisión interna con las prioridades e indicadores de

rendimiento definidos en el presupuesto por programas y registrar sistemáticamente el progreso en la ejecución de los planes de trabajo.

R6: Asegurar que los indicadores de rendimiento de cada programa contengan una combinación adecuada de medidas destinadas a armonizar las actividades con las metas estratégicas.

R7: Analizar los aspectos prácticos de los sistemas de datos que se utilizarán para documentar el rendimiento en la fase de diseño de los indicadores, a fin de garantizar que sean capaces de cotejar y medir con rigor los indicadores de rendimiento al inicio del presupuesto por programas de 2020-21.

R8: Reservar la calificación de "plenamente logrado" en la futura presentación de informes sobre el rendimiento a los Estados miembros para aquellos casos en los que el logro sea, como mínimo, del 100% del valor previsto.

Presentación de informes y utilización de la información sobre el rendimiento en la gestión de los RR.HH.

3.11 Como parte de nuestra metodología para examinar el funcionamiento de la GpR, hemos analizado la información sobre el rendimiento utilizada por los Recursos Humanos tanto en la presentación de informes sobre los resultados previstos que figuran en el presupuesto por programas de 2018-19 como en la gestión de los temas prioritarios de la Estrategia de Recursos Humanos de la OMPI. En el Cuadro 2 figuran los resultados previstos a los que contribuyen los RR.HH., así como los indicadores de rendimiento relativos a los RR.HH.

Cuadro 2: Resultados previstos e indicadores de rendimiento del programa 23

Resultados previstos	Indicadores de rendimiento	Referencia	Objetivos
IX.1 Servicios de apoyo eficaces, eficientes, de calidad y orientados al cliente, tanto a los clientes internos como a las partes interesadas externas	Índice de protección del seguro médico colectivo	87,8% (2016)	Mantenimiento
	Perfeccionamiento de procedimientos y nuevos procedimientos automatizados en el Servicio de Administración Operacional de RR.HH.	8 de 18 (44%) (total a fines de 2016)	(18 en total)
IX.2 Funcionamiento sin contratiempos de la Secretaría, provista de un personal bien dirigido, dotado de las competencias adecuadas y capaz de conseguir resultados	Diversidad geográfica – porcentaje de funcionarios por región	África: 11,3% Asia y el Pacífico 17,3%. América Latina y el Caribe: 8,0% Oriente Medio: 1,3% América del Norte: 8,4% Europa Occidental (45.9) (a diciembre de 2016)	Acuerdo entre los Estados miembros sobre una política de la OMPI de distribución geográfica
	Equilibrio de género: % de mujeres en los niveles P4 a D2	P4 – 45,6% P5 – 35,6% D1 – 30,0% D2 – 16,7%	P4 – 48% P5 – 40% D1 – 35% D2 – 20%
	Duración del proceso de contratación	18,81 semanas concursos iniciados en 2016 siguen en curso el 15 de marzo de 2017)	19 semanas
Resultados previstos	Indicadores de rendimiento	Referencia	Objetivos
	Mayor consolidación de la planificación de los recursos humanos	Fase 2 (al final de 2015)	Fase 3,5
	Aumento de las candidaturas de personas de Estados miembros no representados y países de regiones insuficientemente representadas	Por determinar	Por determinar

	Porcentaje de miembros del personal cuyo desempeño se evalúa en función de objetivos y competencias específicos	2016: 92,7% (al 30 de abril de cada año siguiente)	95%
	% del a) personal actual y b) del nuevo personal que ha realizado los programas obligatorios de formación	a) 68% b) 54% (a fines de 2016)	a) 80% b) 80% (bienio)
	N.º de días para: i) notificar al personal decisiones sobre reclamaciones; ii) notificar al personal decisiones en materia de refutaciones; iii) responder a solicitudes de asesoramiento.	i) 60 días desde la recepción de respuestas a reclamaciones ii) 30 días desde la recepción de la respuesta a refutaciones iii) de 450 solicitudes de asesoramiento recibidas en 2016, se respondió en 1 día en el 89,3% de los casos, entre 2 y 4 días en el 9,3% de los casos, y en un plazo de 5 días laborables o más en 1,3% de los casos (2016)	i) 60 días desde la recepción de respuesta a reclamaciones ii) 30 días desde la recepción de respuesta a refutaciones iii) 5 días laborables desde la recepción de la solicitud de asesoramiento

Fuente: Presupuesto por programas de la OMPI de 2018/19 (programa 23: Gestión y desarrollo de los recursos humanos)

3.12 Si bien es importante medir los diversos indicadores establecidos en el programa del presupuesto relativo a RR.HH., estos no están plenamente correlacionados con los resultados previstos. Por ejemplo, en relación con el resultado previsto IX.1, el indicador del índice de protección del seguro médico no es un parámetro que mida adecuadamente *servicios de apoyo eficaces, eficientes, de calidad y orientados al cliente*. Del mismo modo, el otro parámetro utilizado, el de los procedimientos automatizados, no proporciona una medida clara de la ejecución de procesos eficaces y eficientes. El indicador que mide la satisfacción del "cliente", incluido en el presupuesto por programas anterior, ha sido omitido en 2018/19 por no disponer de sistemas de datos habilitados para su medición periódica. A nuestro juicio, una encuesta anual del personal podría haber sido una mejor herramienta de medición, al proporcionar una base empírica más significativa y completa.

3.13 También hemos examinado el resultado previsto IX.2: *Funcionamiento sin contratiempos de la Secretaría, provista de un personal bien dirigido, dotado de las competencias adecuadas*. Si bien las medidas destacadas son importantes, creemos que hay margen para aumentar los indicadores a fin de proporcionar una evaluación más completa del resultado previsto. Entendemos que se examinará la idoneidad de los indicadores en relación con los resultados previstos en futuros programas de trabajo de la DSI.

3.14 Como resultado de estas observaciones, examinamos los temas prioritarios de la Estrategia de Recursos Humanos de la OMPI, la presentación de informes sobre estos temas y los sistemas de datos existentes para medir el rendimiento en relación con la Estrategia. Consideramos que dicha Estrategia debe servir de base para la presentación oficial de informes sobre los resultados previstos a los Estados miembros.

3.15 La estrategia de recursos humanos de la OMPI (2017-2021) tiene cuatro prioridades:

- Contribuir a un futuro sostenible para la OMPI en un entorno que cambia con rapidez.
- Establecer un conjunto de empleados diverso e inclusivo.
- Promover a la OMPI en calidad de empleador de primer orden por medio de mejores prácticas para la gestión del talento.
- Disponer de una comunicación eficaz con el cliente y de procedimientos eficaces para la prestación óptima de servicios al cliente.

Prioridad 1: Contribuir a un futuro sostenible

3.16 En la Estrategia de Recursos Humanos se define el objetivo de examinar las necesidades de talento y reducir la carencia de competencias del conjunto de empleados. Si bien se están examinando propuestas relativas a un sistema de planificación estratégica de los recursos de personal, todavía no se ha elaborado a fondo un inventario de competencias del conjunto de empleados. La Estrategia de Recursos Humanos de la Organización incluye, en el marco de esta prioridad, el objetivo específico de que las competencias lingüísticas estén en consonancia con los cambios que se produzcan en la configuración geográfica de la demanda de sus sistemas mundiales de propiedad intelectual (PI). En nuestras conversaciones con funcionarios de RR.HH. también se ha abordado el reto de la Inteligencia Artificial (IA) y la necesidad de adquirir competencias para el encargo y la puesta en marcha de estas tecnologías.

3.17 En el presupuesto por programas de 2018-19 se indica que en 2016 el 42% de las solicitudes de patente se presentaron en chino, japonés y coreano; sin embargo, la información comunicada por la Dirección apunta a que solo el 14% de los traductores del Sector de Patentes y Tecnología dominaban esos idiomas en 2018. A pesar de su importancia estratégica, ni en el programa sobre RR.HH. ni en el programa sobre el PCT existe un indicador de rendimiento específico que haga referencia al progreso en la diversificación de las competencias lingüísticas del conjunto del personal de la OMPI. Del mismo modo, ni en el programa de RR.HH. ni en el de Tecnologías de la información y de las comunicaciones figuran indicadores para supervisar los avances en la adquisición de las competencias para el encargo y la puesta en marcha de tecnologías emergentes como la IA. La OMPI ha reconocido

las carencias en materia de competencias lingüísticas y de otra índole en su proceso de planificación de los recursos de personal, el cual tiene carácter experimental. El DGRRHH nos informó de que está trabajando con un consultor externo para elaborar un marco de análisis de los RR.HH. que permita el análisis de datos descriptivo, predictivo y prescriptivo de los datos, lo que facilitaría la planificación estratégica de los recursos de personal.

3.18 Las prácticas efectivas de contratación son parte esencial de la planificación de los recursos de personal. El programa de RR.HH. supervisa el tiempo transcurrido para la contratación del personal. **Se establece un "plazo de contratación" de 19 semanas, pero no queda claro cómo se define dicho plazo. Nuestro examen de los presupuestos por programas anteriores indica que este plazo no se ha visto modificado durante al menos los tres últimos bienios, a pesar de que en los últimos años el rendimiento real ha sido inferior a 19 semanas.** La OMPI ha reducido recientemente este plazo a 18 semanas y el tiempo se calculará desde el momento de la publicación de la vacante hasta que se finalicen las decisiones relativas al nombramiento. Se incorporará esta revisión de la metodología una vez que el WPR de 2018 haya concluido.

3.19 Cabría analizar si las metas que han sido reiteradamente alcanzadas son suficientemente exigentes o pertinentes como medida. En términos más generales, el proceso de contratación es una medida de eficiencia que no indica si la función de RR.HH. está asegurando las competencias adecuadas en los sectores de actividad adecuados. En la actualidad, RR.HH. está examinando las opciones de presentación de informes en el sistema de contratación, instaurado en 2016, para evaluar la eficiencia del proceso de contratación actual y las áreas de mejora. La OMPI nos informó de que esto, junto con el marco de análisis de los RR.HH., permitirá mejorar la planificación de los recursos de personal para garantizar las competencias necesarias en cada esfera.

La OMPI debe revisar el programa relativo a los RR.HH. en el presupuesto por programas de 2020-21 a fin de:

R9: Evaluar el grado en que los indicadores de rendimiento existentes miden adecuadamente los progresos realizados a la hora de abordar las cuatro prioridades establecidas en la Estrategia de Recursos Humanos 2017-21, con miras a elaborar nuevos indicadores o a reemplazar los existentes cuando estos tengan carencias importantes o un énfasis desproporcionado.

R10: Asegurar que: a) el conjunto de indicadores de rendimiento del presupuesto por programas pueda ser interpretado por los Estados miembros de manera "independiente"; y b) las referencias y las metas proporcionen información real sobre el progreso logrado entre bienios.

Prioridad 2: Establecer un conjunto de empleados diverso e inclusivo

3.20 La Estrategia de Recursos Humanos de la Organización tiene por objeto abordar la desigualdad entre hombres y mujeres en el conjunto del personal. Esta prioridad se

deriva de un compromiso y un plan anteriores, al que se hace referencia en el Informe Anual sobre los Recursos Humanos de la OMPI de 2013 para lograr la paridad de género en todas las categorías en el año 2020. Con ese fin, en el presupuesto por programas para el bienio 2018-19 se incluye un indicador de rendimiento sobre el equilibrio de género a nivel de personal directivo superior. En el Informe Anual sobre los Recursos Humanos de 2018 también se compara el rendimiento de la OMPI con el de otras organizaciones de las Naciones Unidas mediante el uso de marcos de igualdad de género patrocinados por las Naciones Unidas.

3.21 En 2018, mujeres ocupaban aproximadamente el 40% de los puestos de categoría P4 a D2, la mayoría de los cuales (60%) eran puestos de la categoría P4. A pesar de la existencia de un sólido sistema de medición y de un aumento del 10% en el número total de puestos de estas categorías entre 2015 y 2018, el progreso real en la aplicación de la paridad de género a nivel de personal directivo superior a lo largo de ese período ha sido moderado. Somos conscientes de que el director general aprobó un Plan de Acción de Paridad de Género actualizado sobre la igualdad entre hombres y mujeres a finales de 2018, tras el acuerdo de los Estados miembros sobre la actualización de las metas en materia de género en octubre de 2017.

3.22 La Estrategia de Recursos Humanos de la Organización también se refiere a la labor en curso para mejorar el equilibrio geográfico en la composición del conjunto del personal. En el presupuesto por programas de 2018-19 se trata de medir el volumen de solicitudes de empleo procedentes de Estados miembros no representados y de regiones con poca representatividad. Sin embargo, no se fija ninguna meta concreta porque los Estados miembros no han llegado a un consenso sobre cuál debe ser el equilibrio geográfico. Los datos del conjunto del personal de la OMPI de 2018 indican que casi el 45% del personal con puesto procede de Europa occidental, mientras que el 19% proviene de Asia y el Pacífico. El reciente aumento del número de solicitudes procedentes de Estados no representados todavía no ha dado lugar a un conjunto del personal más diverso desde el punto de vista geográfico: el número de Estados no representados ha aumentado ligeramente, pasando de 69 a 74 entre 2014 y 2018. Existe el riesgo de que la falta de una directriz firme por parte de los Estados miembros socave la determinación de la Dirección de hacer frente a dichos desequilibrios geográficos.

La OMPI debe:

R11: Supervisar la aplicación de las medidas adoptadas en su Plan de Acción de Paridad de Género de 2018 e informar sobre sus avances (y los primeros signos de repercusión) en futuros informes de RR.HH.

R12: Trabajar con los Estados miembros para resolver la falta de claridad con respecto a la representación geográfica del conjunto del personal.

Prioridad 3: Gestión eficaz del talento

3.23 Otra de las prioridades estratégicas de RR.HH. es fomentar el aprendizaje y el desarrollo que satisfagan las necesidades de la Organización en esferas como las TI, los datos y el análisis de actividad, la comunicación y la garantía de la calidad. **La meta relativa a esta prioridad y a la primera (Contribuir a un futuro sostenible para la OMPI) son la misma.** En el presupuesto por programas de 2018-19 figuran dos indicadores de rendimiento que miden los avances de la OMPI para el logro de esta meta; sin embargo, consideramos que las medidas no abordan plenamente el objetivo:

- **Porcentaje de funcionarios que completan la formación obligatoria (seguridad, iniciación, ética y solución de conflictos):** Un indicador de rendimiento clave que mide la participación efectiva en la formación obligatoria no refleja debidamente los avances realizados en el cumplimiento de los objetivos de la OMPI en materia de gestión del talento y necesidades de formación. Tanto el rendimiento de referencia como el objetivo de rendimiento asociados a este indicador se encuentran muy por debajo del 100% pese al carácter obligatorio de esta formación, lo cual constituye un ejemplo de cómo la calificación del 80% puede no reflejar las expectativas reales. La OMPI señaló que este objetivo se verá aumentado al 100% en el presupuesto por programas de 2020/21.
- **Porcentaje de miembros del personal cuyo rendimiento se evalúa en función de objetivos y competencias específicos:** A pesar del estricto cumplimiento del requisito de recibir una evaluación anual por escrito de la actuación profesional (tasa de realización del 98%), no queda claro que las medidas actuales proporcionen una base coherente para determinar qué empleados obtienen los mejores resultados ni para gestionar los casos de rendimiento deficiente. Los datos de la OMPI indican que en 2017 el 21% del personal alcanzó la valoración más alta: "sobresaliente" (un aumento del 14% con respecto a 2012). Solo dos personas obtuvieron la valoración "necesidad de mejorar el rendimiento" o "rendimiento deficiente". Un sistema de gestión de la actuación profesional en el que se utilice este conjunto de valoraciones proporcionará un mayor apoyo a la Dirección, y le permitirá identificar qué miembros del personal pueden seguir desarrollándose para desempeñar funciones más desafiantes o cambiantes y favorecer que obtengan una formación más orientada a su desarrollo profesional.

3.24 En términos más generales, en el informe anual sobre RR.HH. presentado al Comité de Coordinación figura el promedio de días de formación impartidos al personal y las diversas categorías ofrecidas. En su informe de 2018, la OMPI registra una disminución de los días de formación de 5,2 a 4,8 entre 2016 y 2017. La OMPI nos ha informado de que esto guarda relación con el endurecimiento de los criterios para poder beneficiarse de alguna disposición y al descenso del número de cursos de formación sobre los sistemas de registro de la OMPI, a medida que los usuarios se

han vuelto más competentes. El gasto en formación en 2018 fue un 7% inferior que en 2015.

3.25 En un reciente informe de evaluación se llegó a la conclusión de que la estructura y los recursos de la OMPI en materia de desarrollo profesional no bastan para atender las futuras necesidades de la Organización. La puesta en marcha de un nuevo módulo de PRI en materia de actuación profesional del personal a fines de 2018 y la inversión en nuevas herramientas analíticas de los recursos humanos deben mejorar la información sobre las necesidades de formación y la participación efectiva. Asimismo, actualmente se está revisando la política de formación y desarrollo. Sin embargo, cabe la posibilidad de realizar un análisis más general del formación y desarrollo en toda la Organización y de que los indicadores de rendimiento midan los avances y la repercusión de los cambios introducidos a raíz de dicho análisis. La OMPI considera que la repercusión de esos cambios podría medirse mejor por medio de una encuesta periódica sobre el compromiso del personal.

3.26 Otro elemento de las políticas de gestión del talento lo constituyen las medidas para el bienestar del personal. En el programa 23 del presupuesto por programas de 2018-19 no se mide directamente este aspecto de la gestión del talento. El Informe Anual sobre Recursos Humanos de la OMPI contiene las tendencias de renuncia (y otro tipo de separaciones) e incluye un cálculo de la productividad del personal, que proporciona una visión parcial del bienestar. Tan solo hubo cuatro renunciaciones en 2017 y los cálculos de productividad de la OMPI indican que la situación ha ido mejorando a lo largo del tiempo. Otros cálculos sobre el bienestar del personal resultan menos optimistas:

- si bien el índice total de participación en la encuesta sobre la salud y el rendimiento del personal de la OMPI (2018) fue bajo, alrededor del 48% de los encuestados señaló que corría el riesgo de sufrir trastornos psicológicos. En la información cualitativa de esta misma fuente figuraban "referencias continuas a una cultura del miedo, discriminaciones y desigualdades". La Organización ha señalado que está desarrollando una respuesta que conlleva la elaboración de una estrategia de bienestar general. Esta estrategia de bienestar incluirá una política de reincorporación al trabajo y una política de gestión de casos que tengan que ver con licencias de enfermedad de larga duración.
- Los resultados que se desprenden de la evaluación de 2018 indican que se han recibido reiteradas respuestas sobre la necesidad de mayor transparencia y accesibilidad con respecto al apoyo al desarrollo profesional.
- aunque, de nuevo, el índice total de participación fue bajo, los encuestados de la OMPI a una encuesta financiada por las Naciones Unidas en 2018 indicaron una proporción superior a la media de personal que consideraban que había vivido o presenciado un comportamiento que podría calificarse de acoso sexual en el lugar de trabajo en el marco de su labor en el sistema de las Naciones Unidas. El director general respondió a los resultados de la encuesta recordando a

recordando al personal la tolerancia cero de la Organización con respecto al acoso sexual u otras formas de acoso. La OMPI también respondió poniendo en marcha una campaña a nivel de toda la Organización "Un entorno de trabajo respetuoso y armonioso" para sensibilizar a todo el personal de la Organización sobre la importancia de adoptar una conducta íntegra y garantizar que todo el mundo reciba asesoramiento y asistencia ante un posible caso de comportamiento inapropiado.

- Como parte del esfuerzo por informar y sensibilizar de la campaña, en mayo de 2019 se puso en marcha una nueva formación obligatoria en línea sobre "Trabajar juntos de forma armoniosa" y además tendrán lugar sesiones de formación presenciales. Paralelamente, se revisará el marco político y normativo de la Organización para realizar los ajustes necesarios. El cuadro de mando integral de RR.HH. de la OMPI presenta un promedio de 16,9 días de licencia de enfermedad en 2018. Aunque esto contradice las estadísticas de inteligencia institucional, que indican que la media es de 10,2 días; en ambos casos el número de días de licencia de enfermedad en el conjunto de la Organización llega casi a 13.000 en 2018. Sobre la base de nuestra experiencia, estas tasas de licencia de enfermedad son elevadas. Tenemos conocimiento de que la Dirección intentó a principios de 2019 elaborar acuerdos para regular y gestionar las licencias de enfermedad, pero que estos han sido retirados a la espera de nuevas consultas.

La OMPI debe:

R13: Considerar la posibilidad de revisar la eficacia de su oferta de formación, a fin de que responda a las necesidades institucionales actuales y a las prioridades estratégicas de la gestión del talento;

R14: Asegurarse de que se emplee el conjunto de valoraciones de la evaluación de la actuación profesional, como medio de orientar la formación e identificar los casos de rendimiento deficiente; y

R15: Estudiar formas de reducir el nivel medio de licencia de enfermedad del personal e incorporar procedimientos de buenas prácticas mediante las cuales se requiera una mayor rendición de cuentas con relación a las licencias por enfermedad, incluida la posibilidad de realizar entrevistas de reincorporación al trabajo

Prioridad 4: Comunicación y procedimientos eficaces orientados al cliente

3.27 Anteriormente, hemos formulado observaciones sobre la posibilidad de seguir desarrollando las medidas de GpR en este ámbito. En el programa 23 del presupuesto por programas de la OMPI para el bienio 2018-19 figuran tres indicadores de rendimiento que abordan este objetivo más transaccional: la cobertura del seguro médico, los procesos de justicia interna y una mayor automatización de las gestiones de recursos humanos. La OMPI no lleva a cabo una encuesta periódica y genera sobre su personal que permita realizar una evaluación sólida del apoyo que el

Departamento de Gestión de los Recursos Humanos presta a los equipos de la OMPI. En numerosas entidades de los sectores público y privado se considera que estas encuestas anuales proporcionan datos valiosos para fundamentar la toma de decisiones. Una encuesta de este tipo permitiría obtener más información acerca de las inquietudes expresadas sobre el bienestar del personal. Un estudio periódico proporcionaría una base de referencia clara con respecto a la cual se podría evaluar el rendimiento futuro y sería una valiosa fuente de información sobre el estado de ánimo del personal.

La OMPI debe:

R16: Realizar una encuesta anual del personal a fin de determinar la referencia que permita medir la percepción del personal sobre las diversas cuestiones en materia de RRHH que sustentan los objetivos estratégicos y medir la eficacia de la política de RR.HH. y de su aplicación. En la encuesta se podrían evaluar aspectos como la motivación, el desarrollo, el bienestar, el acoso en el lugar de trabajo, la gestión y la transparencia, así como medir la percepción del personal sobre el apoyo prestado por servicios con funciones de apoyo, como los RR.HH.

Cuarta parte

OTROS ASUNTOS QUE COMPETEN A LOS ÓRGANOS RECTORES

4.1 El director general informó de que no se efectuaron pagos a título graciable en 2018.

4.2 Durante el pasado año, la OMPI abonó una prima de 2.000 francos suizos a los funcionarios tomados en consideración en el marco del programa de recompensas y reconocimiento. En los estados financieros de 2017, la cuantía total a pagar relativa a estas primas fue de alrededor de 2,5 millones de francos suizos, la cual respeta los límites recomendados por la Comisión de Administración Pública Internacional. Si bien la categoría de recompensa por los resultados de la Organización no figura explícitamente en la orden de servicio que se conserva de 2017, se incorporó en la revisión realizada a la orden de servicio sobre el programa de recompensas y reconocimientos de la OMPI en abril de 2018. La Oficina del Consejero Jurídico de la OMPI confirmó que el director general tiene la facultad de otorgar dicho premio ese laudo, lo cual se ajusta a nuestra interpretación de las directrices de la CAPI.

4.3 En la segunda parte de este informe hacemos referencia a las investigaciones de las que se nos informó durante nuestra labor. No hemos detectado ningún otro tipo de fraude en nuestra auditoría, ni tampoco se han puesto de manifiesto más casos durante las comprobaciones realizadas.

RECOMENDACIONES DE AÑOS ANTERIORES

4.4 Al 30 de abril de 2019, de las 19 recomendaciones pendientes para 2017 y años anteriores, consideramos que han sido aplicadas un total de 12 durante el ejercicio, y las 7 restantes continúan en curso de aplicación. Muchas de las recomendaciones consideradas no aplicadas todavía no tienen prevista su aplicación. Así pues, nos satisface que la Dirección esté realizando avances significativos con respecto a la aplicación de las recomendaciones de ejercicios anteriores. El **Apéndice Uno** contiene observaciones detalladas sobre la situación de las recomendaciones anteriores.

AGRADECIMIENTOS

4.5 Nos gustaría expresar nuestro agradecimiento al director general y a su personal por la colaboración prestada a la hora de facilitar nuestro trabajo de auditoría, así como a los Estados miembros por la confianza depositada al confiarnos la función de auditor externo También agradecemos a nuestros predecesores, la Oficina del contralor y auditor general de la India, su cooperación en el traspaso de funciones de conformidad con el protocolo del Grupo de Auditores Externos de las Naciones Unidas y con las Normas Internacionales de Auditoría.

Sir Amyas Morse

Contralor y auditor general (Reino Unido) – Auditor externo

30 de mayo de 2019

Apéndice Uno

SEGUIMIENTO DE LA SITUACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES DE AÑOS ANTERIORES

Referencia anterior	Resumen de las recomendaciones	Observaciones de la Dirección sobre la situación: abril de 2019	Comentario del auditor externo	Situación
2014	Hacer constar los datos de los activos patrimoniales, incluidas las obras de arte, en las notas de los estados financieros y adoptar medidas para reforzar los sistemas de seguridad a fin de impedir nuevas pérdidas de tales activos.	La OMPI prosigue el examen del proyecto del Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (IPSASB por sus siglas en inglés) relativo a los activos patrimoniales. El IPSASB ha reabierto el debate sobre el proyecto durante su encuentro celebrado en Washington D.C. del 12 al 15 de marzo de 2019. El IPSASB examinó los antecedentes del proyecto y las cuestiones planteadas en las respuestas al documento de consulta de 2017 titulado <i>Financial Reporting for Heritage</i> (Presentación de información financiera sobre el patrimonio). El proyecto se centrará en el reconocimiento, y en el proyecto complementario de cuantificación se analizarán cuestiones relacionadas con los cálculos. El enfoque previsto será la elaboración de las directrices de aplicación para la identificación de los activos patrimoniales, que se incorporarán en la norma IPSAS 17, Propiedad, planta y equipo. Los debates sobre el proyecto proseguirán durante la próxima reunión del IPSASB, en junio de 2019.	En ausencia de orientaciones específicas previstas en las IPSAS sobre los activos patrimoniales, la OMPI debe estudiar la posibilidad de revelar la naturaleza, el tipo y la cantidad de sus activos patrimoniales a fin de ampliar la información a disposición de los Estados miembros sobre dichos activos.	En curso de aplicación
2015	Sopesar la elaboración y aplicación de una política	En la reunión del CAI celebrada el 11 de octubre de 2018, la CAI recomendó a la Oficina del Consejero	Tomamos nota de la repuesta y	Aplicada

Referencia anterior	Resumen de las recomendaciones	Observaciones de la Dirección sobre la situación: abril de 2019	Comentario del auditor externo	Situación
	de gestión de tesorería y efectivo apropiada, en la que se incluyan los préstamos, a los fines de mejorar la gestión financiera.	Jurídico que revisara la política de gestión del riesgo de contraparte y de préstamos externos antes de su implementación. Se ha completado la revisión por parte de la Oficina del Consejero Jurídico y las observaciones formuladas han sido incorporadas a las políticas. La totalidad del conjunto de políticas de tesorería entró en vigor el 1 de diciembre de 2018. Se considera que esta recomendación se ha aplicado plenamente.	examinaremos la pertinencia de las políticas, cuando proceda, en futuras auditorías.	
2015	Es preciso revisar la vida útil de los activos para dar una imagen fiel y contar con un cálculo prudencial de su vida útil.	Los cambios en la vida útil de los equipos se han introducido en la base de datos AIMS durante el primer trimestre de 2019, con fecha de entrada en vigor a principios de año.	Tomamos nota de la respuesta y revisaremos las consecuencias de estos cambios durante nuestra auditoría de 2019.	Aplicada
2017 (WO/PBC/28/4) R#1	La venta del edificio de la Unión de Madrid debe ser sometida a la Asamblea General en la próxima serie de reuniones.	Con respecto a la recomendación de los auditores externos de que la venta se someta a la Asamblea General, según se ha explicado a los auditores externos, la Dirección de la OMPI confirma que la información sobre la venta forma parte de los estados financieros auditados. De conformidad con el artículo 4.11 y la regla 104.11 del Reglamento Financiero y la Reglamentación Financiera (que disponen que “[l]as inversiones se registrarán en un libro en el que se indicarán todos los detalles pertinentes de cada inversión, entre ellos, [...] el producto de la venta”) y demás normas aplicables, la venta del edificio de la Unión de Madrid se divulgó en las notas 9, 29 y 30 de los estados financieros auditados. Los estados financieros auditados y el informe del auditor externo serán debidamente tomados en consideración en la 28ª sesión del Comité del Programa y Presupuesto, que formulará las recomendaciones	Tomamos nota de la respuesta detallada de la Dirección y de que la venta del bien se ha recogido debidamente en los estados financieros, se ajusta a las normas financieras y se ha comunicado a los Estados miembros.	Aplicada

Referencia anterior	Resumen de las recomendaciones	Observaciones de la Dirección sobre la situación: abril de 2019	Comentario del auditor externo	Situación
		<p>pertinentes a las Asambleas de los Estados miembros de la OMPI, incluida la Asamblea General.</p> <p>La Dirección de la OMPI señala que aún existe una diferencia entre la interpretación del Reglamento Financiero y la Reglamentación Financiera por el equipo de auditoría externa (Oficina del Contralor y Auditor General de la India) y por la Dirección de OMPI, según lo indicara la Oficina del Consejero Jurídico. Esa diferencia se refiere a los artículos y reglas aplicables a la transacción de venta del edificio de la Unión de Madrid que, de modo sistemático, ha sido clasificada como propiedad de inversión, presentándose así los informes al respecto, desde la aplicación de las IPSAS en 2010. La Dirección de la OMPI destaca asimismo que, en sintonía con esa clasificación, en 2014 se dieron explicaciones a los auditores externos, que fueron aceptadas. Además, la OMPI adquirió el edificio de la Unión de Madrid en 1974 y, de conformidad con el párrafo 14 del MM/CDIR (Extr.)/III/2 (Asamblea y Comité de Directores de la Unión de Madrid, de fecha 29 de noviembre de 1972), el propósito de la adquisición del edificio de la Unión de Madrid fue invertir en el mercado inmobiliario una parte de los fondos de reserva de la Unión de Madrid, por considerarse que se trataba de la opción que generaría el rendimiento más alto de entre las posibilidades de inversión, que solían ser limitadas, a disposición de las organizaciones intergubernamentales en ese momento.</p> <p>Como propiedad de inversión, la gestión del edificio de la Unión de Madrid se rige por</p> <p>el artículo 4.11 del Reglamento Financiero, que a su vez se refiere a la política de la Organización en materia de inversiones, aprobada en el quincuagésimo séptimo</p>		

Referencia anterior	Resumen de las recomendaciones	Observaciones de la Dirección sobre la situación: abril de 2019	Comentario del auditor externo	Situación
		<p>período de sesiones de las Asambleas de los Estados miembros de la OMPI en octubre de 2017.</p>		
2017 (WO/PBC/28/4) R#2	<p>La OMPI debe acelerar el cierre de los proyectos sobre el agua del lago de Ginebra, sustituciones en el edificio AB y seguridad y protección contra incendios, evaluar su situación y los gastos y transferir los saldos restantes a las reservas. También se recomienda que la OMPI establezca directrices y plazos claros para el cierre de los proyectos, de modo que pueda hacerse un seguimiento eficaz.</p>	<p>La Dirección de la OMPI aceptó la recomendación. Señaló que el cierre oficial de un proyecto financiado con el fondo de reserva requiere, además de la verificación de los saldos no utilizados, una evaluación de la ejecución del proyecto en tiempo y forma, la definición de experiencias adquiridas y de actuaciones de seguimiento, si procede. Una vez finalizada la evaluación del director de proyecto, el director de programa pertinente, la División de Presupuesto y Rendimiento de los Programas y la División de Finanzas deberán aprobar su informe. Por lo tanto, el proceso de cierre tiene elementos cualitativos y financieros y requiere el tiempo necesario para asegurar la calidad del producto. La Dirección de la OMPI aclaró que los tres proyectos mencionados en los párrafos que preceden la recomendación quedaron oficialmente cerrados en mayo de 2018.</p>	<p>Estos proyectos han finalizado y los saldos residuales se han transferido a las reservas acumuladas como se indica en la Nota 23 de los estados financieros.</p>	Aplicada
2017 (WO/PBC/28/4) R#3	<p>Debe formularse una estrategia específica para la adhesión de países que incorpore una perspectiva regional.</p>	<p>La Dirección de la OMPI aceptó la recomendación. La estrategia ha quedado reflejada en el plan estratégico de Madrid.</p>	<p>Tomamos nota de la respuesta y consideremos que la recomendación ha sido aplicada.</p>	Aplicada
2017 (WO/PBC/28/4) R#4	<p>Respetar el plazo máximo definido en el presupuesto por programas de 2018/2019 para el examen y la tramitación de las solicitudes regulares e intensificar las iniciativas</p>	<p>La Dirección indicó que, con la asignación de recursos adicionales a la División de Operaciones del Sistema de Madrid en 2018, el volumen de solicitudes pendientes ha disminuido y ahora cuatro de cada seis transacciones cumplen con los niveles definidos en el presupuesto por programas aprobado. El Plan Estratégico de Madrid</p>	<p>Tomamos nota de la reducción de los retrasos. Volveremos a examinar el funcionamiento del Sistema de Madrid más</p>	Aplicada

Referencia anterior	Resumen de las recomendaciones	Observaciones de la Dirección sobre la situación: abril de 2019	Comentario del auditor externo	Situación
	para reducir los retrasos en la tramitación.	prevé nuevos objetivos de tiempo de tramitación en todas las transacciones para 2020.	adelante en nuestro mandato.	
2017 (WO/PBC/28/4) R#5	Además de traducir las Directrices de clasificación a otros idiomas, hay que analizar las causas de los errores en las solicitudes y adoptar medidas paliativas.	La Dirección de la OMPI indicó que se ha iniciado un análisis pormenorizado de las irregularidades, desglosado por clases y por Partes Contratantes, lo que proporcionará información importante de cara a medidas ulteriores.	Medida en curso por parte de la Dirección.	En curso de aplicación
2017 (WO/PBC/28/4) R#6	<p>i) Establecer una estrategia de atención al cliente bien definida, así como normas y mejores prácticas con el apoyo de un sistema electrónico de valoración de la calidad para atender las necesidades de los clientes de modo eficaz.</p> <p>ii) Consultar periódicamente la opinión de los clientes, según se indica en la Carta de Atención al Cliente, a fin de reunir información para la mejora de sus servicios.</p>	<p>La OMPI señaló que:</p> <p>i) La política y la normativa de atención al público del Registro de Madrid se elaborarán antes del tercer trimestre de 2018.</p> <p>ii) Conforme a la planificación acordada por el comité directivo de la OMPI para la recabación de las opiniones de los usuarios, la próxima encuesta se llevará a cabo durante el segundo semestre de 2019.</p>	Acción en curso por parte de la Dirección.	En curso de aplicación

Referencia anterior	Resumen de las recomendaciones	Observaciones de la Dirección sobre la situación: abril de 2019	Comentario del auditor externo	Situación
2017 (WO/PBC/28/4) R#7	<p>Emplear herramientas de TI para llevar a cabo de forma eficaz los procesos de control y garantía de la calidad y para que los procesos de control de la calidad cumplan con la periodicidad establecida.</p> <p>ii) Adoptar una política de revisión periódica de los niveles de calidad aceptados.</p>	<p>La Dirección de la OMPI manifestó que en 2018 se puso en marcha un proyecto para el desarrollo de un programa informático de apoyo al control de la calidad. Se ha asignado al proyecto un analista comercial que trabajará en estrecha colaboración con las secciones de calidad y tecnología. Se prevé la introducción de las mejoras pertinentes al actual sistema de TI (MIRIS). La Dirección también señaló que se mantiene el Marco de Gestión de la Calidad para lograr los objetivos de calidad definidos. El director del Registro define los niveles de calidad aceptados, que se revisan anualmente, en estrecha cooperación con el jefe de la Sección de calidad y tecnología. Previsto en el marco de la nueva Plataforma de TI del Sistema de Madrid.</p>	<p>Se procederá a un nuevo examen de la Plataforma de TI del Sistema de Madrid una vez esté en funcionamiento.</p>	<p>En curso de aplicación</p>
2017 (WO/PBC/28/4) R#8	<p>Formular una estrategia a largo plazo para los recursos humanos del Sistema de Madrid en régimen de consulta con el fin de encontrar el equilibrio adecuado entre los recursos de personal permanente y flexible.</p>	<p>La Dirección de la OMPI aceptó la recomendación. El primer proyecto se finalizará en junio de 2019.</p>	<p>Tomamos nota de la respuesta de la Dirección.</p>	<p>En curso de aplicación</p>
2017 (WO/PBC/28/4) R#9	<p>Revisar la estructura de tasas actual para que la Unión de Madrid sea autosuficiente, tras ponderar cuidadosamente sus efectos en la adhesión de nuevos miembros y en la utilización del Sistema de Madrid.</p>	<p>La Dirección aceptó la recomendación y afirmó que la revisión de la estructura de las tasas del Sistema de Madrid es un tema en el que trabajará a mediano plazo de acuerdo con la hoja de ruta del Grupo de Trabajo sobre el Desarrollo Jurídico del Sistema de Madrid. Parte de la hoja de ruta del Grupo de Trabajo de Madrid.</p>	<p>Tomamos nota de la respuesta de la Dirección.</p>	<p>En curso de aplicación</p>

Referencia anterior	Resumen de las recomendaciones	Observaciones de la Dirección sobre la situación: abril de 2019	Comentario del auditor externo	Situación
2017 (WO/PBC/28/4) R#10	Realizar un análisis detallado del funcionamiento de MIRIS, incluidas las posibles insuficiencias en la rendición de cuentas, para extraer conclusiones y que presente su análisis a la Asamblea General.	<p>La Dirección de la OMPI comunicó que, como parte del próximo proyecto de la plataforma de Madrid, estaba prevista la revisión técnica del sistema MIRIS existente, que en la actualidad presta asistencia a todas las operaciones del Registro de Madrid. En sus comentarios sobre el proyecto de Informe de auditoría, de fecha 16 de abril de 2018, la Dirección señaló que, si bien los problemas de producción que se presentaron inmediatamente después de la puesta en marcha del MIRIS –y que suelen presentarse en la etapa de implantación de un proyecto de TI de esa envergadura– produjeron efectos bien documentados de retraso en las transacciones, el sistema se mantuvo estable y dio apoyo a todos los requisitos operativos antes de fines de 2016 y, desde entonces, la producción se sitúa en los niveles predefinidos como objetivo o por encima de ellos. Ello queda confirmado por el hecho de que el sistema de TI MIRIS es el sistema interno actual de TI del Registro de Madrid que permitió lograr, en 2017, cifras récord en lo relativo a nuevas solicitudes y transacciones conexas. Por lo tanto, si bien la puesta en marcha inicial del MIRIS ocasionó demoras temporales en las operaciones y un aumento pasajero de los retrasos en las transacciones, el MIRIS se estabilizó a fines de 2016 y, en noviembre de 2017, el volumen de transacciones pendientes volvió a los niveles anteriores a la puesta en marcha del MIRIS. El 7 de julio de 2015 se preparó un informe final relativo al proyecto de modernización de las TI, que se presentó a los Estados miembros como documento MM/A/49/1, en el marco del 49.º período de sesiones de la Asamblea de la Unión de Madrid, celebrado del 5 al 14 de octubre de 2015. Ese documento contiene información sobre el efecto del proyecto, así como recomendaciones respecto de mejoras futuras, y se facilitó a los auditores. La Asamblea de la Unión de Madrid tomó oficialmente nota de ese informe final, según consta en el documento</p>	Tomamos nota de la respuesta de la Dirección y se procederá al examen de la nueva Plataforma de TI del Sistema de Madrid una vez esté en funcionamiento.	Aplicada

Referencia anterior	Resumen de las recomendaciones	Observaciones de la Dirección sobre la situación: abril de 2019	Comentario del auditor externo	Situación
		<p>MM/A/49/5, párrafo 9. Se ha finalizado un informe de cierre del proyecto posterior de puesta a prueba e instalación del MIRIS, que incluye otras enseñanzas adquiridas durante ese proyecto independiente.</p> <p>Las enseñanzas extraídas se incorporan en la planificación de la nueva Plataforma de TI del Sistema de Madrid.</p>		
<p>2017 (WO/PBC/28/4) R#11</p>	<p>Finalizar la limpieza de la base de datos AIMS para asegurar que refleja la información real de los activos.</p>	<p>La Dirección de la OMPI aceptó la recomendación, aunque señaló que: i) un gran número de anomalías, así como la utilización incorrecta de determinados campos en la base de datos AIMS se refiere a los datos históricos ingresados o descargados en lote hace varios años y ii) durante el bienio 2016/17 se realizaron importantes esfuerzos para limpiar los datos de manera gradual y reconciliar los detalles pertinentes. Durante el período de auditoría, la Dirección indicó al auditor externo que seguirá trabajándose en ese ámbito hasta fines de 2018. Además, se señala que en la base de datos se utilizaron los campos correctos y que, antes bien, lo que produjo algunas modificaciones incorrectas de los nombres de los campos fue el proceso de descarga en las hojas de cálculo de Excel (se trató, por lo tanto, de un problema de “conversión entre sistemas”, antes que de un problema de “entradas incorrectas en la base de datos”).</p> <p>El plan de acción incluía: i) un examen exhaustivo de las entradas que parecían contener anomalías, una por una, de forma manual (no fue posible la automatización), ii) una verificación física con un responsable en las principales unidades en cuestión, y iii) la participación desde fines de 2018 de los encargados de la gestión de bienes designados para cada unidad de programa.</p>	<p>Tomamos nota de la labor concluida por la Dirección y de la respuesta detallada.</p>	<p>Aplicada</p>

Referencia anterior	Resumen de las recomendaciones	Observaciones de la Dirección sobre la situación: abril de 2019	Comentario del auditor externo	Situación
		<p>La labor relativa a la situación a fecha de diciembre de 2017 (referencia temporal para el d de 2018) se ha completado con una fiabilidad de alrededor del 97%, el nivel máximo que puede esperarse de modo razonable sin incurrir en un costo de desproporcionado de los recursos.</p> <p>Cabe señalar que año tras año persiste un pequeño porcentaje de elementos para los que no puede excluirse el riesgo de anomalías en la introducción de datos, habida cuenta de la propia naturaleza de la tarea y de la cantidad de datos que se introducen manualmente, entre otras cuestiones.</p> <p>Finalmente, las anomalías descubiertas en el proceso de descarga de AIMS a Excel han sido corregidas en el primer trimestre de 2019.</p>		
2017 (WO/PBC/28/4) R#12	Completar el etiquetado de los activos que sigan sin etiquetar y puedan etiquetarse, o que deban etiquetarse en aplicación de la orden de servicio, en un plazo determinado.	<p>La Dirección de la OMPI aceptó la recomendación, aunque señaló que, en lo que atañe a los datos históricos, las incoherencias y anomalías han sido objeto de verificación y corrección en los dos últimos años respecto de varios activos. Se sigue trabajando en ese ámbito.</p> <p>El plan de acción incluía: i) una revisión exhaustiva de las entradas que no contenían un número de código de barras, ii) una verificación física una por una, de forma manual (no fue posible la automatización) con un responsable en las principales unidades en cuestión, y iii) la participación desde fines de 2018 de los encargados de la gestión de bienes designados para cada unidad de programa.</p> <p>La labor relativa a la situación a fecha de diciembre de 2017 (referencia temporal para el LFR de 2018) se ha</p>	Tomamos nota de la respuesta de la Dirección.	Aplicada

Referencia anterior	Resumen de las recomendaciones	Observaciones de la Dirección sobre la situación: abril de 2019	Comentario del auditor externo	Situación
		<p>completado con una fiabilidad de alrededor del 97%, el nivel máximo que puede esperarse de modo razonable sin incurrir en un costo de desproporcionado de los recursos.</p> <p>Cabe señalar que año tras año persiste un pequeño porcentaje de elementos para los que no puede excluirse el riesgo de cierto retraso (estimado en más de un mes) en la colocación de las etiquetas de códigos de barras, habida cuenta de la propia naturaleza de la tarea y de las distintas intervenciones en las distintas fases.</p>		
<p>2017 (WO/PBC/28/4) R#13</p>	<p>Finalizar, en un plazo concreto, la actualización de la información de la base de datos referida a los artículos restantes que tengan consideración de obras de arte.</p>	<p>La Dirección de la OMPI aceptó la recomendación, aunque señaló que en el momento de la auditoría el número de objetos en cuestión ascendía a 29, de un total de más de 500. A la fecha del presente documento, la Dirección confirma que, desde entonces, la información relativa a 26 de esos 29 objetos –calificados como obras de arte– se ha actualizado totalmente en la base de datos y que es necesario un análisis pormenorizado para determinar si, y en su caso, cómo, pueden inscribirse en la base de datos los tres objetos restantes.</p> <p>PLAN DE ACCIÓN únicamente para tres objetos cuya condición de obras de arte exige un análisis más detallado: Esperar a que se alcancen conclusiones en el contexto de las IPSASB para sacar provecho de las posturas compartidas respecto de las categorías de activos patrimoniales con ciertas características (por ejemplo, por su fijación a la infraestructura del edificio).</p>	<p>Tomamos nota de los avances realizados y remitimos a la Dirección a nuestra anterior observación sobre los activos patrimoniales.</p>	<p>Aplicada</p>
<p>2017 (WO/PBC/28/4) R#14</p>	<p>i) Localizar la obra de arte extraviada y actualizar su base de datos; si la obra de arte extraviada no</p>	<p>La Dirección de la OMPI señala que la obra de arte en cuestión ha sido debidamente inscrita en la base de datos, habiéndose introducido en diciembre de 2017 una actualización de su situación, en el sentido de que dicha</p>	<p>Tomamos nota de la respuesta de la Dirección.</p>	<p>Aplicada</p>

Referencia anterior	Resumen de las recomendaciones	Observaciones de la Dirección sobre la situación: abril de 2019	Comentario del auditor externo	Situación
	<p>puede localizarse, debería informarse debidamente a la Asamblea General.</p> <p>ii) Llevar a cabo una evaluación de riesgos y revise las medidas existentes para valorar si se requieren medidas de seguridad y protección adicionales para las obras de arte.</p>	<p>obra no ha sido hallada durante la verificación física llevada a cabo en octubre de 2017. La Dirección sigue “buscando” los objetos declarados “perdidos” (se recuerda que, como ha sucedido en el pasado, cabe la posibilidad de que un objeto haya sido temporalmente colocado en el lugar equivocado). Esos asuntos se informan en consecuencia en el marco de la clausura financiera anual.</p> <p>La Dirección de la OMPI aceptó el punto ii) y nos informó de que ya se encuentra en curso de aplicación, y que se tomarán las medidas oportunas una vez que se haya completado el examen. Se prevé que el examen finalice antes de final de año.</p>		
<p>2017 (WO/PBC/28/4) R#15</p>	<p>i) Localizar los artículos extraviados; y</p> <p>ii) Revisar las recomendaciones contenidas en el informe de verificación física de la agencia externa y finalizar todas las actuaciones oportunas de seguimiento dentro de un plazo estipulado.</p>	<p>La Dirección de la OMPI aceptó la recomendación.</p> <p>El plan de acción incluye: i) proseguir la búsqueda de los artículos extraviados en cada verificación (periódica al final de cada año o sobre una base ad hoc), ii) cuando se trate de objetos no considerados obras de arte, proponer a la Junta de Fiscalización de Bienes, al cabo de un mínimo de dos años consecutivos en los que no se haya encontrado el objeto, la enajenación del mismo a fin de poder retirarlo de la lista de los "objetos en uso" y prescindir de la obligación de efectuar búsquedas para encontrarlo. Cabe señalar que año tras año persiste un pequeño porcentaje de artículos que pueden no hallarse en un momento determinado, habida cuenta de la propia naturaleza de la cuestión, de la introducción manual de datos y de otras intervenciones.</p> <p>Asimismo, el plan de acción incluye: i) en cada verificación (periódica al final de cada año, o sobre una base ad hoc), comprobar y completar o corregir, según sea necesario las descripciones, los custodios y las ubicaciones, e incluir las fotos de los artículos de alto</p>	<p>Tomamos nota de la respuesta de la Dirección y de la elaboración de un plan de acción adecuado.</p>	<p>Aplicada</p>

Referencia anterior	Resumen de las recomendaciones	Observaciones de la Dirección sobre la situación: abril de 2019	Comentario del auditor externo	Situación
		<p>valor en la base de datos AIMS, ii) colocar las etiquetas de los códigos de barras en un lugar visible sobre los artículos y, de no ser posible, incluir una fotografía del producto en la base de datos AIMS, iii) colocar nuevos códigos de barras (de calidad superior) cuando los códigos de barras se hayan borrado o resulten ya ilegibles.</p> <p>Cabe señalar que año tras año persiste un pequeño porcentaje de artículos para los que algunas de las medidas pueden adoptarse con un retraso de más de un mes, lo que debe considerarse razonable y aceptable, habida cuenta de la propia naturaleza de la tarea y de la cantidad de recursos que deben asignarse a esta.</p>		
2017 (WO/PBC/28/4) R#16	Formular el correspondiente plan para la aplicación de las recomendaciones restantes del peritaje de 2012 para la mejora del acceso físico al recinto de la OMPI.	<p>La Dirección de la OMPI aceptó la recomendación.</p> <p>El plan de acción incluye: i) a finales del segundo trimestre de 2019, la adjudicación de un mandato específico al arquitecto especializado contratado por la OMPI a finales de 2018 tras un proceso de licitación en 2018, ii) a finales del tercer trimestre de 2019, el mecanismo de aplicación propuesto por este arquitecto con respecto a las recomendaciones pendientes del informe de expertos de 2012, iii) antes del final del cuarto trimestre de 2019, el examen por parte de la OMPI del mecanismo de aplicación propuesto y, si se considera apropiado, la aceptación de las medidas de aplicación en función de la prioridad, el costo estimado y el plazo de ejecución.</p>	Tomamos nota de la respuesta de la Dirección y de la elaboración de un plan de acción adecuado.	En curso de aplicación

Comité del Programa y Presupuesto

Trigésima sesión
Ginebra, 8 a 12 de julio de 2019

ADICIÓN AL INFORME DEL AUDITOR EXTERNO

preparado por la Secretaría

El presente documento (WO/PBC/30/4 Add.) contiene las respuestas de la Dirección de la OMPI a las recomendaciones formuladas por el auditor externo, contenidas en el “Informe del auditor externo” (documento WO/PBC/30/4).

[Sigue la Adición al Informe del auditor externo]

RESPUESTAS DE LA DIRECCIÓN A LAS RECOMENDACIONES FORMULADAS POR EL AUDITOR EXTERNO

Gestión financiera

RECOMENDACIÓN N.º 1

Revisar el formato actual de las observaciones financieras y considerar la posibilidad de incluir información más concisa en los estados financieros, manteniendo al mismo tiempo el cumplimiento de las normas de información financiera.

RESPUESTA

La Dirección ha aceptado esta recomendación.

RECOMENDACIÓN N.º 2

Elaborar un enfoque más sistemático para el examen de las cuentas de control del balance a fin de garantizar que las cuentas por pagar y por cobrar se analicen periódicamente y que se adopten medidas correctivas cuando sea necesario en relación con las partidas antiguas o irrecuperables.

RESPUESTA

La Dirección ha aceptado esta recomendación. Estudiará un nuevo enfoque para el examen de las cuentas de control del balance a fin de garantizar que sea completo y esté plenamente documentado en lo sucesivo.

Gobernanza y garantías

RECOMENDACIÓN N.º 3

Elaborar una estrategia para aprovechar el poder de las herramientas analíticas a fin de mejorar y automatizar la supervisión de los procesos institucionales clave, integrándolos en el entorno de control como elementos que respalden la Declaración de control interno.

RESPUESTA

La Dirección ha aceptado esta recomendación.

RECOMENDACIÓN N.º 4

Considerar la posibilidad de armonizar los períodos de planificación y preparación de informes de la DSI con el ejercicio financiero, permitiendo que los resultados fortalezcan las garantías de la Declaración de control interno.

RESPUESTA

La DSI acepta esta recomendación. Sin embargo, cabe señalar que en el período de transición para esta armonización, el PBC y la Asamblea General recibirán un informe de seis meses (de julio de 2019 a diciembre de 2019) para las sesiones y los períodos de sesiones de 2020.

Gestión por resultados y recursos humanos

RECOMENDACIÓN N.º 5

Considerar la posibilidad de armonizar los marcos de GpR y de presentación de informes internos a fin de garantizar que la presentación de informes internos incorpore los indicadores utilizados en el proceso de GpR. Armonizar la supervisión interna con las prioridades e indicadores de rendimiento definidos en el presupuesto por programas y registrar sistemáticamente el progreso en la ejecución de los planes de trabajo.

RESPUESTA

La Dirección ha aceptado esta recomendación.

RECOMENDACIÓN N.º 6

Asegurar que los indicadores de rendimiento de cada programa contengan una combinación adecuada de medidas destinadas a armonizar las actividades con las metas estratégicas.

RESPUESTA

La Dirección ha aceptado esta recomendación.

RECOMENDACIÓN N.º 7

Analizar los aspectos prácticos de los sistemas de datos que se utilizarán para documentar el rendimiento en la fase de diseño de los indicadores, a fin de garantizar que sean capaces de cotejar y medir con rigor los indicadores de rendimiento al inicio del presupuesto por programas de 2020-21.

RESPUESTA

La Dirección ha aceptado esta recomendación.

RECOMENDACIÓN N.º 8

Reservar la calificación de "plenamente logrado" en la futura presentación de informes sobre el rendimiento a los Estados miembros para aquellos casos en los que el logro sea, como mínimo, del 100% del valor previsto.

RESPUESTA

La evaluación del logro de los indicadores dentro de un margen es una práctica habitual de gestión por resultados. Por consiguiente, la Dirección seguirá estudiando a fondo esta recomendación.

RECOMENDACIÓN N.º 9

Evaluar el grado en que los indicadores de rendimiento existentes miden adecuadamente los progresos realizados a la hora de abordar las cuatro prioridades establecidas en la Estrategia de Recursos Humanos 2017-21, con miras a elaborar nuevos indicadores o a reemplazar los existentes cuando estos tengan carencias importantes o un énfasis desproporcionado.

RESPUESTA

La Dirección ha aceptado esta recomendación

RECOMENDACIÓN N.º 10

Asegurar que: a) el conjunto de indicadores de rendimiento del presupuesto por programas pueda ser interpretado por los Estados miembros de manera "independiente"; y b) las referencias y las metas proporcionen información real sobre el progreso logrado entre bienios.

RESPUESTA

La Dirección ha aceptado esta recomendación.

RECOMENDACIÓN N.º 11

Supervisar la aplicación de las medidas adoptadas en su Plan de Acción de Paridad de Género de 2018 e informar sobre sus avances (y los primeros signos de repercusión) en futuros informes de RR.HH.

RESPUESTA

La Dirección ha aceptado esta recomendación.

RECOMENDACIÓN N.º 12

Trabajar con los Estados miembros para resolver la falta de claridad con respecto a la representación geográfica del conjunto del personal.

RESPUESTA

La Dirección ha aceptado esta recomendación.

RECOMENDACIÓN N.º 13

Considerar la posibilidad de revisar la eficacia de su oferta de formación, a fin de que responda a las necesidades institucionales actuales y a las prioridades estratégicas de la gestión del talento.

RESPUESTA

La Dirección ha aceptado esta recomendación.

RECOMENDACIÓN N.º 14

Asegurarse de que se emplee el conjunto de valoraciones de la evaluación de la actuación profesional, como medio de orientar la formación e identificar los casos de rendimiento deficiente

RESPUESTA

La Dirección ha aceptado esta recomendación.

RECOMENDACIÓN N.º 15

Estudiar formas de reducir el nivel medio de licencia de enfermedad del personal e incorporar procedimientos de buenas prácticas mediante las cuales se requiera una mayor rendición de cuentas con relación a las licencias por enfermedad, incluida la posibilidad de realizar entrevistas de reincorporación al trabajo.

RESPUESTA

La Dirección ha aceptado esta recomendación.

RECOMENDACIÓN N.º 16

Realizar una encuesta anual del personal a fin de determinar la referencia que permita medir la percepción del personal sobre las diversas cuestiones en materia de RRHH que sustentan los objetivos estratégicos y medir la eficacia de la política de RR.HH. y de su aplicación. En la encuesta se podrían evaluar aspectos como la motivación, el desarrollo, el bienestar, el acoso en el lugar de trabajo, la gestión y la transparencia, así como medir la percepción del personal sobre el apoyo prestado por servicios con funciones de apoyo, como los RR.HH.

RESPUESTA

La Dirección ha aceptado esta recomendación.