

Examen de la gestión y la administración en la OMPI:

Presupuesto, supervisión y cuestiones conexas

Informe preparado por

**M. Deborah Wynes
Victor Vislykh**

Dependencia Común de Inspección

Ginebra

Febrero de 2005

Naciones Unidas

Introducción

1. Con arreglo a una decisión adoptada por la Dependencia Común de Inspección (DCI) y en el marco de su serie de informes sobre gestión y administración, la DCI ha elaborado un examen abreviado de la gestión y la administración en la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI). En el presente informe, preparado para su examen por el Comité del Programa y Presupuesto en su sesión informal de febrero de 2005 y en su sesión formal de abril de 2005, se examinan la estructura de la sede, las cuestiones presupuestarias y financieras, las prácticas aplicadas en lo relativo al personal, las tareas de supervisión y la construcción propuesta de un nuevo edificio para la OMPI. La segunda parte del presente informe se presentará ulteriormente.

Examen de la estructura de la sede

2. La principal conclusión de los Inspectores es que los problemas que enfrenta actualmente la OMPI se deben al criterio de presupuestación adoptado en el pasado, es decir, ajustar las tasas con el fin de garantizar los ingresos destinados a financiar los niveles de gasto existentes y previstos, en lugar de evaluar detalladamente las necesidades en materia de recursos humanos y financieros, para lo cual se deberían tener en cuenta los aportes concretos que debe hacer cada unidad de la OMPI para que éste pueda dar cumplimiento a los mandatos que se le han conferido.

3. Por lo tanto, los Inspectores opinan que deberían emprenderse con urgencia un examen de la estructura de la sede y una evaluación de las necesidades para racionalizar los procesos y sistemas existentes. En general, dicho examen debería realizarse con miras a fortalecer la Organización y determinar cuál es la mejor posición que la OMPI puede adoptar para hacer frente a los desafíos de corto y largo plazo que se le presentan. Por su parte, la evaluación debería incluir un examen caso por caso de los puestos y las funciones, así como un examen de las exigencias en materia de gastos e ingresos. Actualmente, no existen estrategias en materia de tecnologías de la información ni de recursos humanos. Por lo general, podrían realizarse mayores esfuerzos para automatizar los procedimientos administrativos básicos; hay duplicación de funciones en el ámbito de las tecnologías de la información y en las esferas administrativas, por ejemplo, en los servicios de traducción y en las funciones de archivo. Si bien los distintos tratados administrados por la OMPI imponen exigencias particulares en materia de confidencialidad y otras cuestiones, ello no significa que no puedan concentrarse las tareas. A partir de varias entrevistas realizadas por los Inspectores, el examen de la estructura de la sede y el análisis caso por caso que se proponen podrían conducir a una disminución en las exigencias presupuestarias para el bienio 2006-2007. Con el fin de acelerar el proceso, deberían contratarse los servicios externos de expertos independientes mediante un proceso de licitación internacional, con un pliego de condiciones detallado, para que realicen un examen minucioso de los recursos humanos y financieros. El examen debería realizarse lo antes posible y financiarse con cargo a los recursos existentes.

4. Para respetar calendarios internos y debido a las decisiones que derivarán del análisis por la Asamblea General de un estudio de esa índole, los Inspectores recomiendan que en el próximo período de sesiones, en septiembre, se apruebe para el presupuesto correspondiente al bienio 2006-2007 una asignación presupuestaria equivalente a la del presupuesto revisado para el bienio 2004-2005. Una vez finalizada la evaluación de las necesidades, y a partir de los resultados de la misma, podrá aprobarse un presupuesto revisado para 2006-2007.

Recomendación 1:

El Director General debería contratar los servicios externos de expertos independientes para la realización, caso por caso, de una detallada evaluación de las necesidades en materia de recursos humanos y financieros de la Organización, conforme a lo expuesto en el párrafo 3 del presente documento.

Recomendación 2:

La Asamblea General debería aprobar para el bienio 2006-2007 un presupuesto inicial equivalente a la asignación del presupuesto revisado para el bienio 2004-2005, hasta tanto se conozcan los resultados de la evaluación de las necesidades. Toda revisión del presupuesto basada en la evaluación de las necesidades podría ser presentada a la Asamblea General para su aprobación durante el período extraordinario de sesiones de septiembre de 2006.

Presupuesto y cuestiones financieras

5. Durante muchos años la OMPI ha gozado de una situación financiera saneada, con un notable aumento de los ingresos debido al gran número de solicitudes recibidas en el marco del sistema del Tratado de Cooperación en materia de Patentes (PCT)¹. Los recursos no utilizados acumulados en la reserva llegaron a totalizar 353 millones de francos suizos² en 1998. Como resultado de ello, en 1998 la Asamblea General decidió reducir las tasas del PCT y aprobó la utilización de la reserva para construir nuevos locales³. Al mismo tiempo, los Estados miembros acordaron que se utilizaran los fondos de reserva para llevarla a un nivel más aceptable permitiendo los déficits presupuestarios.

6. A partir de 1998, con la disminución de las tasas del PCT, varias cuestiones concomitantes produjeron una brecha entre los ingresos previstos y los ingresos reales de la OMPI. La situación empeoró en 2002-2003, bienio en el cual el número real y previsto de presentaciones de solicitudes PCT fue inferior a las estimaciones, problema que persiste en el bienio 2004-2005⁴. En septiembre de 2004 el Director General solicitó, para solucionar el problema, que se aprobara un aumento de las tasas del PCT a partir de enero de 2005. Los Estados miembros solicitaron a la Secretaría que se convocara lo antes posible una sesión del Comité del Programa y Presupuesto con el fin de analizar, entre otras cosas, un eventual reajuste de las tasas del PCT⁵. En las últimas estimaciones para 2004-2005 se proyecta una brecha de 23 millones de francos suizos entre los gastos y los ingresos y se prevé la

¹ Proyecto revisado de presupuesto por programas de la OMPI para el bienio 2002-2003, WO/PBC/4/2, 30 de junio de 2001, párr. 485.

² *Ibidem*, Cuadro 27, párr. 484.

³ Informe de la Asamblea de la Unión Internacional de Cooperación en materia de Patentes, PCT/A/XXIV/10, 1 de octubre de 1997, Anexo III, pág. 39 y Asamblea General de la OMPI "Locales: el nuevo edificio", WO/GA/27/4, 21 de septiembre de 2001, Apéndice, párr. 1.e).

⁴ Informe de la OMPI sobre el rendimiento de los programas en el bienio 2002-2003, A/40/2, 23 de julio de 2004, párr. 8.

⁵ Comité de la OMPI del Programa y Presupuesto, "Opciones en relación con el nuevo edificio", WO/PBC/IM/05/2, 10 de enero de 2005.

disminución de la reserva a un nivel ligeramente inferior al 18% del presupuesto global que se había acordado⁶.

7. Si bien se reconoce la necesidad de disminuir las reservas para llevarlas a un nivel aceptable, preocupa a los Inspectores el gasto deficitario. En opinión de los Inspectores, únicamente en caso de urgencia debería recurrirse a la reserva. Los Inspectores opinan que aún es posible seguir ahorrando para reducir el déficit (hasta llegar a una cifra inferior a los 23 millones de francos suizos propuestos) y recomiendan que no se utilicen los fondos de reserva hasta septiembre de 2005. En ese momento, al quedar sólo tres meses del bienio, el panorama financiero será mucho más claro y entonces los Estados miembros podrán autorizar su utilización, de ser necesario.

8. La Secretaría destaca dos situaciones producidas en 2004 que ocasionaron un leve aumento de los ingresos y una disminución del gasto en relación con las estimaciones de septiembre de 2004: por un lado, una importante oficina receptora nacional tramitó y transmitió a la Oficina Internacional las solicitudes PCT atrasadas y remitió las tasas correspondientes; por otro lado, se produjo una reducción general en los gastos de operación debido a un esfuerzo concertado y consciente del Director General por mantener la disciplina presupuestaria y disminuir los gastos, una actitud encomiable que debería mantenerse.

Presupuesto, ingresos y reservas⁷
(en miles de francos suizos)

	Revisado 1998-1999	Inicial 2000-2001	Revisado 2000-2001	Inicial 2002-2003	Revisado 2002-2003	Inicial 2004-2005	Estimaciones 2004-2005 (Dic. de 2004)
Presupuesto	378.939	525.205	565.868	678.400	668.800	638.800	528.200
Ingresos	391.814	428.584	526.045	531.782	497.425	588.150	505.200
Exced./ (déficit)	12.875	(96.621)	(39.823)	(146.618)	(171.375)	(50.650)	(23.000)
Reservas	302.011*	205.390	262.198	115.580	93.051	42.401	92.500

* Cifra real

Previsión de ingresos del PCT

9. Teniendo en cuenta que proceden del PCT las tres cuartas partes de los ingresos, lograr una previsión correcta es fundamental para planificar y ejecutar con eficacia los programas. La OMPI se dedicó a ello a partir de junio de 2004 al elaborar una metodología de estimación del ingreso y la demanda. Se está poniendo a prueba la fiabilidad del modelo; los Inspectores consideran que el modelo es racional pero reconocen que será necesario perfeccionarlo a medida que se va aplicando. Sin embargo, la OMPI no ha elaborado una metodología para determinar el costo de tramitación de las solicitudes PCT y en un futuro próximo mantendrá consultas con varias organizaciones, entre ellas la Oficina Europea de Patentes, con miras a elaborar dicha metodología y mejorar los indicadores de productividad.

⁶ *Ibidem*, nota de pie de página 1.

⁷ Propuesta Revisada de Presupuesto por Programas 2004-2005, WO/PBC/7/2, 31 de julio de 2003, pág. 8.

Recomendación 3:

Se insta al Director General a mantener consultas de carácter urgente con otras organizaciones pertinentes, entre otras, la Oficina Europea de Patentes, y presentar a la Asamblea General una propuesta de metodología para determinar el costo de tramitación de las solicitudes PCT.

Transferencia de recursos

10. El Reglamento Financiero de la OMPI dispone que “[e]l Director General podrá efectuar transferencias de una rúbrica a otra del presupuesto durante un ejercicio financiero determinado y hasta el límite del 5% (cinco por ciento) de los fondos totales acreditados para ese ejercicio, cuando tales transferencias sean necesarias para asegurar el funcionamiento adecuado de los servicios”⁸. Se informó a los Inspectores de que con la introducción de la presupuestación por programas, se había interpretado que este artículo otorgaba a la OMPI flexibilidad para reasignar hasta el 5% del total del presupuesto a uno o más programas. Los Inspectores opinan que esta interpretación es demasiado amplia y podría quitar sentido a las prioridades y al concepto de presupuestación por programas.

Recomendación 4:

La Asamblea General debería limitar las transferencias entre programas al 5% del importe inferior de las dos asignaciones presupuestarias bienales de los programas de que se trate.

Efectos del tipo de cambio y demoras en la transferencia de las tasas del PCT a la OMPI

11. El presupuesto de la OMPI está expresado en francos suizos, pero las tasas del PCT y demás tasas se pagan en otras divisas. Actualmente, las oficinas receptoras nacionales reciben dos pagos cuando se presenta una solicitud: uno por los servicios que presta la oficina nacional receptora y el otro por los servicios que ha de prestar la Oficina Internacional. Si bien las oficinas receptoras nacionales deben transmitir lo antes posible todas las solicitudes a la Oficina Internacional⁹, algunas sufren demoras importantes por distintos motivos. En consecuencia, los ingresos de la OMPI disminuyen cuando las oficinas receptoras nacionales sufren atrasos en la tramitación de las solicitudes y aumentan cuando el trabajo atrasado se pone al día. Ello introduce un elemento importante de imprevisibilidad en la recepción de los ingresos, que afecta la planificación y la ejecución del programa. Además, pueden producirse importantes fluctuaciones en el tipo de cambio entre el momento en que se presenta una solicitud en la oficina receptora nacional y el momento en que la Oficina Internacional recibe las tasas correspondientes. Si bien la OMPI cuenta con un mecanismo que le permite resolver el problema de las fluctuaciones en el tipo de cambio¹⁰, resulta bastante complicado e inapropiado tener que lidiar con grandes fluctuaciones y demoras. La OMPI debería elaborar un mecanismo por el que las tasas puedan pagarse por Internet a una cuenta abierta por la OMPI, con envío de la copia del pago a la oficina receptora nacional.

⁸ Reglamento Financiero de la OMPI, Artículo 4.1.

⁹ OMPI, Reglamento del PCT, Regla 22.1.

¹⁰ Informe de la Asamblea de la Unión Internacional de Cooperación en materia de Patentes (PCT/A/XXIV/10), 1 de octubre de 1997, Anexo IV.

Recomendación 5:

La Asamblea del PCT debería considerar la adopción de las medidas necesarias para que:

- a. los usuarios de los servicios de la OMPI puedan pagar en francos suizos las tasas por los servicios prestados, pues en esa divisa está expresado el presupuesto y se realiza la mayor parte de los gastos; y**
- b. las tasas del PCT puedan pagarse directamente a la Oficina Internacional en el momento de presentar la solicitud ante la oficina receptora nacional, y no en el momento de su transmisión por ésta a la Oficina Internacional.**

Recomendación 6:

El Director General debería ponderar la viabilidad de establecer un mecanismo de pago de las tasas por Internet a una cuenta abierta por la OMPI.

El salario del Director General

12. La DCI elogia la decisión del Director General de no aceptar un salario por las funciones que desempeña en la Unión Internacional para la Protección de las Obtenciones Vegetales (UPOV)¹¹. En opinión de los Inspectores, esta decisión personal garantiza que el salario del Director General guarde proporción con el de sus colegas de igual rango en el sistema de las Naciones Unidas.

Recomendación 7:

Se invita a la Asamblea General a institucionalizar la decisión del actual Director General de no aceptar una remuneración extraordinaria por el desempeño de sus funciones en la UPOV, tal como lo dispone el Acuerdo OMPI/UPOV. En el futuro, el Director General no debería recibir remuneración extraordinaria alguna por toda nueva tarea que pueda añadirse a su cargo.

Prácticas relativas al personal

13. Los Inspectores notan la ausencia de una estrategia exhaustiva en materia de recursos humanos y, si bien reconocen el carácter específico de la OMPI y de sus varios tratados, manifiestan inquietud por distintas prácticas que se aplican desde hace tiempo en lo relativo a la contratación y los ascensos y que atañen a las cuestiones siguientes: el aumento continuo en el número de miembros del personal, el número significativo de miembros de personal temporero y de consultores (y su antigüedad, en muchos casos), así como la práctica de transferir a un miembro del personal *con su puesto*, la reclasificación de puestos, la contratación directa y los ascensos a título personal.

14. Entre 1997 y 2002, los puestos aprobados aumentaron en más del 50%. Además, preocupa a los Inspectores comprobar que un 24% del total del personal fue contratado como consultores o con contratos de corta duración. Si bien se reconoce que se ha producido un

¹¹ Acuerdo OMPI/UPOV, UPOV/INF/8, 26 de noviembre de 1982, Artículo 4.1) y 5).

incremento en la carga de trabajo, los Inspectores no pueden afirmar que dicho incremento haya sido proporcional al aumento en el número de miembros del personal. La evaluación de las necesidades que se propone y menciona en el párrafo 3 debería determinar si es así.

Personal con contratos de corta duración y consultores

15. El número de miembros del personal con contratos de corta duración (personal temporero) y de consultores pasó de un 14% y un 4%, respectivamente, en 1997, a un 24% y un 6% del total, respectivamente, en 2003. En 2004 se produjo una leve disminución, situándose en 22% y 5%, respectivamente. A fines de 2004, la mayoría de los consultores y del personal temporero procedían de países en desarrollo. Se informó a los Inspectores que los contratos de gran parte del personal temporero y los consultores han sido renovados año tras año y que algunos de esos miembros del personal han tenido contratos durante más de siete años. Deberían establecerse directrices estrictas similares a las que se aplican en las Naciones Unidas¹².

Transferencia y reclasificación de puestos

16. Preocupa a los Inspectores la práctica que se aplica en la OMPI de transferir los miembros del personal *con sus puestos* de un programa a otro. Como consecuencia de ello, una oficina no sólo pierde el miembro del personal, sino que no puede contratar un reemplazante porque no queda un puesto vacante. Esto puede acarrear importantes consecuencias para la oficina desde la que se transfiere al miembro del personal, en particular, si se trata de una unidad altamente técnica o especializada. Al mismo tiempo, la oficina que recibe al miembro del personal puede pasar a tener un exceso de personal. Debería ponerse fin a esta práctica, pues distorsiona el propósito de la plantilla de personal, así como las prioridades de la Organización.

17. Se informó a los Inspectores de que en el bienio 2002-2003 se reclasificaron 202 puestos, es decir, un 20% de los puestos aprobados (incluyendo algunos puestos de servicios generales reclasificados como puestos profesionales), y que los titulares han sido ascendidos para cubrir los puestos reclasificados. Esas “reclasificaciones” no han sido aprobadas por los Estados miembros a los que simplemente se notificó el hecho en el documento del presupuesto correspondiente al bienio siguiente. Debería ponerse fin a esta práctica puesto que desvirtúa el concepto de plantilla aprobada y se transforma en un régimen de ascensos encubiertos. Debería solicitarse a los Estados miembros que aprueben durante el proceso presupuestario y antes de los hechos la reclasificación de los puestos profesionales y de los puestos de servicios generales a puestos profesionales. Todas las reclasificaciones deberían realizarse de conformidad con las directrices de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI).

¹² La Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó la Resolución 53/221, de 7 de abril de 1999, y el Secretario General dispuso, mediante la Instrucción Administrativa ST/AI/1999/7, que los consultores y los contratistas deberían ser altamente cualificados y ser escogidos, de preferencia, de una lista de candidatos; desempeñar tareas de naturaleza temporal relacionadas claramente con las actividades del programa de trabajo; y realizar tareas que puedan completarse en un plazo determinado y limitado y que, por su complejidad, no puedan ser llevadas a cabo por el personal de plantilla (véase también el documento JIU/REP/2000/2, titulado “El empleo de consultores en las Naciones Unidas”).

Contratación directa

18. La práctica de contratación directa comenzó en la OMPI en 1976. El Artículo 4.8.b) del Estatuto del Personal, dispone entre otras cosas, "...cuando se necesiten con urgencia y por un período limitado ciertos servicios en la categoría profesional – en particular para proyectos en curso – el Director General podrá recurrir al procedimiento de contratación directa sin abrir un concurso. Los miembros del personal contratados con arreglo a dicho procedimiento recibirán un nombramiento de plazo fijo que no excederá los tres años y no deberá ser prorrogado ni convertido en un nombramiento permanente". Se informó a los inspectores de que la OMPI interpreta ese artículo en el sentido de que las personas que se incorporan por contratación directa pueden presentarse a los concursos de puestos vacantes en la OMPI y que, durante los últimos tres años, el 99% de las personas contratadas de esa forma fueron confirmadas en puestos ordinarios. Durante el bienio 2002-2003, el 43% (38 sobre un total de 88) de los miembros del personal de la categoría profesional habían sido contratados en forma directa. Debería darse fin a este proceso en dos etapas que deja de lado el procedimiento de concurso y la exigencia de representación geográfica equitativa. Si bien se reconoce que en casos excepcionales puede ser necesario contratar a alguien mediante un procedimiento acelerado, los Inspectores opinan que para atender a esa necesidad pueden utilizarse otras modalidades contractuales.

Ascensos a título personal

19. La OMPI introdujo la práctica de los ascensos a título personal como consecuencia de una recomendación de la CAPI¹³. En la 19ª sesión del Comité de Coordinación, en 1986, se observó que "...el Director General seguirá la práctica aplicada en otras organizaciones con sede en Ginebra mediante la introducción de un sistema de ascensos personales que tendrá la necesaria flexibilidad, según su criterio, para recompensar un número limitado de miembros destacados del personal". En las Directrices elaboradas por la OMPI¹⁴ figuran criterios de ascenso por mérito que, en líneas generales, se corresponden con las situaciones excepcionales indicadas por la CAPI¹⁵. Sin embargo, el propósito original del régimen de ascensos a título personal se ha ido perdiendo en la práctica; se basa en forma prácticamente exclusiva en la antigüedad en el servicio y no se conforma a los criterios fijados por la CAPI en 1984. La práctica actual en la OMPI consiste en que los miembros del personal que se hayan mantenido en su puesto durante 10 años pueden recibir un ascenso a título personal sin tener que demostrar un desempeño excepcional. Aun el criterio de 10 años es flexible, ya que algunos miembros del personal reciben ascensos a título personal antes de completar esos 10 años, y otros poco antes de jubilarse. En 2004, habían recibido ascensos de ese tipo 45 miembros del personal; 23, es decir, más de la mitad, se encontraban en el nivel D-1; 7 en el nivel P y 15 en el nivel G. Los 23 miembros del personal del nivel D-1 representan el 45% de los puestos de la OMPI con grado de Director. Un funcionario observó que hoy en día algunos miembros del personal consideran esa práctica como un derecho adquirido.

20. En 1994, la CAPI declaró que anteriormente había "reafirmado la posible utilización de los ascensos en ciertas circunstancias concretas. Empero, por regla general no propugnaba la utilización de ascensos personales y estimaba que la introducción de programas de reconocimiento y recompensa podría reducir la necesidad de ascensos"¹⁶.

¹³ Comisión de Administración Pública Internacional, A/39/30, 1984, párr. 222.

¹⁴ Directrices [revisadas] sobre ascensos del personal, OMPI, marzo de 2004.

¹⁵ Comisión de Administración Pública Internacional, A/39/30, 1984, párr. 222.

¹⁶ Comisión de Administración Pública Internacional, A/49/30, 1994, párrafo 338.

21. Los Inspectores tienen conocimiento de al menos otros cuatro organismos especializados de las Naciones Unidas que, en algún momento, introdujeron el régimen de ascensos a título personal: la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT) y el Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA). En su Examen de la Gestión y la Administración en la UNESCO, la DCI recomendó que ese régimen se elimine y así ha sido¹⁷. Desde 1994, esa política se ha aplicado en la OIT de manera muy restrictiva. A la luz de las crecientes limitaciones financieras, esa práctica fue suspendida en la UIT; una propuesta de poner fin a ese régimen podría someterse a la decisión del Consejo de la UIT en junio de 2005¹⁸.

22. La DCI opina que esa práctica debería eliminarse de la OMPI (y de todo el sistema). Es régimen es contrario a las normas de equidad y transparencia en el sistema de contratación y ascensos. Desvirtúa el principio de que el ascenso es una recompensa por un desempeño excepcional. Se desvía de las prácticas comunes del sistema y da lugar a privilegios inusuales al personal de la OMPI. Tiene además ramificaciones financieras importantes que inciden indirectamente en la ejecución de los programas. También puede tener un efecto negativo para el personal, desde el punto de vista anímico.

23. El párrafo 7 del Artículo 9 del Convenio que establece la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (de 1967, modificado en 1979), faculta al Director General a nombrar personal. Sin embargo, el Artículo 4.8.a) del Estatuto del Personal le exige que solicite la opinión del Comité de Coordinación antes de efectuar “nombramientos para puestos en las categorías especial y superior (grado D-1 y superiores)...”. Los Inspectores opinan que cuando se abren vacantes en la plantilla aprobada a ese nivel, el Director General debería estar facultado para cubrirlas sin solicitar la opinión del Comité de Coordinación. Ese artículo frena innecesariamente la capacidad de acción del Director General y reduce la eficacia en la conducción y la gestión de la Organización. Esta práctica no se aplica en otras organizaciones; una interpretación jurídica puede aclarar la cuestión.

Recomendación 8:

El Comité de Coordinación debería permitir al Director General efectuar contrataciones y ascensos para puestos aprobados a nivel D sin solicitar la opinión de dicho Comité.

Recomendación 9:

El Director General debería disponer que:

- a. el empleo, cualquiera sea su forma contractual, quede congelado en los niveles actuales hasta tanto finalice el examen de la estructura de la sede;**
- b. se ponga fin a la transferencia de miembros del personal con sus puestos;**

¹⁷ UNESCO, Informe del Director General sobre el proceso de reforma, Parte 1, Política de personal, 164/EX/5, 26 de abril de 2002, párrafo 21.

¹⁸ Orden de servicio de la UIT N.º 04/19, “Suspension of personal promotion scheme”, 22 de diciembre de 2004.

- c. toda reclasificación de puestos de la categoría profesional y de puestos de la categoría de servicios generales a la profesional sea aprobada en el proceso presupuestario, y no tras su finalización;
- d. se ponga fin a la práctica de ascensos a título personal;
- e. se establezca una estrategia exhaustiva en materia de recursos humanos, que quede plasmada en un documento aprobado debidamente, en el que se trate la identificación, el desarrollo y la evaluación de los recursos humanos necesarios para atender las prioridades de la Organización. Ello debería incluir, en particular, políticas sobre el fomento de las perspectivas de carrera, la igualdad entre los sexos, la distribución geográfica y la administración de justicia;

y, por conducto del Comité de Coordinación, el Director General debería informar a la Asamblea General en su próximo período de sesiones acerca de la puesta en práctica de esas medidas.

Recomendación 10:

El Director General debería suspender la práctica actual de contratación directa y señalar y presentar a la Asamblea General, por conducto del Comité de Coordinación, las modalidades contractuales adecuadas que permitan cumplir con los objetivos del Artículo 4.8.b) del Estatuto del Personal, preservando el carácter competitivo del proceso de contratación.

Supervisión

Intervención de cuentas

24. La Oficina Federal de Auditoría de la Confederación Suiza ha desempeñado siempre la función de interventor de la OMPI, tras haber sido seleccionada por los Estados miembros. Dicha Oficina realiza excelentes tareas de comprobación de cuentas, que son bien recibidas por los Estados miembros, y no cobra por sus servicios¹⁹. Sin embargo, el mandato del interventor se limita a la comprobación de cuentas²⁰ y, en consecuencia, no se han realizado para la OMPI tareas de evaluación de su gestión. Los inspectores opinan que los Estados miembros deberían considerar la posibilidad de ampliar el mandato de la función de intervención de cuentas, tomando en consideración las prácticas vigentes en otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas.

División de Auditoría y Supervisión Internas

25. La División de Auditoría y Supervisión Internas consta de un director interino, dos funcionarios de evaluación y una secretaria de grado G5. Ninguno de ellos tiene antecedentes en tareas de auditoría. Los inspectores opinan que la dotación de personal es inadecuada y necesita ser mejorada en términos cualitativos y cuantitativos, es decir, en particular, tendría que incluir personal con antecedentes en tareas de auditoría. La propia División ha

¹⁹ Se informó a los inspectores que los interventores reciben únicamente el reembolso de los gastos de viaje y las dietas.

²⁰ Anexo del Reglamento Financiero de la OMPI, Mandato de la intervención de cuentas, 1992 y 1998.

manifestado esta inquietud al Director General. Los Inspectores consideran que en esta unidad nadie debería recibir un ascenso a título personal.

26. La función de auditoría interna fue creada en el año 2000, mientras que la función de evaluación fue establecida en 1998. Se han efectuado pocas evaluaciones de programas (cuatro en seis años, además de dos realizadas por consultores externos), y sólo una de ellas abordó los proyectos de cooperación técnica. Desde el año 2000 sólo se han efectuado siete auditorías internas; se informó a los Inspectores de que fueron realizadas por un consultor “externo”, un ex funcionario de la OMPI del ámbito de las finanzas. La propia División de Auditoría Interna no ha realizado ninguna auditoría y nunca se han elaborado planes en la materia. No existe un mecanismo anual de presentación de informes a los Estados miembros ni un procedimiento de seguimiento de la aplicación de las recomendaciones de la División de Auditoría y Supervisión Internas.

27. Una “Carta de Auditoría Interna” ha sido redactada para presentarla a la aprobación de los Estados miembros, y anexarla finalmente al Reglamento Financiero de la OMPI. Antes de su aprobación, en opinión de los Inspectores, será necesario perfeccionar el alcance de dicha Carta para incluir la función de evaluación y excluir la de consultoría, que debería recaer en otra unidad de la Organización. Estos ajustes deberían realizarse lo antes posible para su aprobación por la Asamblea General.

El papel de los Estados miembros en las tareas de supervisión

28. Aun sin estar a favor de la microgestión, y teniendo en cuenta que la OMPI es fundamentalmente una organización que se financia con las tasas pagadas por los servicios prestados, los Estados miembros deberían ejercer su función de “junta de directores” adoptando un papel activo y sólido, no sólo en el proceso de ejecución de los programas, sino también en el proceso presupuestario. Fundamentalmente, la importancia del presupuesto es equivalente a la de los programas.

Recomendación 11:

La Asamblea General debería adoptar medidas para fortalecer la eficacia y la independencia de la supervisión en la OMPI, por los medios siguientes:

- a. **solicitar al interventor de cuentas que revise y someta a examen sus condiciones de contratación, con miras a armonizarlas con las prácticas de otras organizaciones de las Naciones Unidas;**
- b. **solicitar al Director General que presente propuestas concretas destinadas a crear un puesto de nivel D y determinar las cualificaciones necesarias para el puesto de jefe de la División de Auditoría y Supervisión Internas; y**
- c. **perfeccionar la dotación de personal de esa División con profesionales que cuenten con las cualificaciones necesarias para llevar a cabo su mandato.**

Recomendación 12:

El Director General debería asegurarse de que la División de Auditoría y Supervisión Internas:

- a. **amplíe y perfeccione la Carta de Auditoría Interna para su aprobación por los Estados miembros;**

- b. elabore planes de auditoría y evaluación para la Organización, basados en análisis de riesgos y oportunidades;**
- c. establezca un sistema de seguimiento para garantizar el cumplimiento de las recomendaciones de la División por los administradores;**

y el Director General debería presentar informes durante el próximo período de sesiones de la Asamblea General acerca de todas las medidas adoptadas.

La construcción del nuevo edificio de la OMPI

29. Los Inspectores no examinaron cuestiones relacionadas con la remodelación del “antiguo edificio de la OMM” ni cuestiones relacionadas con el contrato celebrado con el consorcio seleccionado para realizar la construcción del “nuevo edificio”. Se limitaron a examinar el documento preparado por la Secretaría de la OMPI y presentado a los Estados miembros el 13 de enero de 2005²¹.

30. La Secretaría de la OMPI propone financiar un proyecto menos costoso²² de construcción del nuevo edificio, por un total de 139,1 millones de francos suizos, y contando con un préstamo bancario de 113,6 millones de francos suizos²³.

31. Tras haber examinado las propuestas, los Inspectores opinan que la ejecución del proyecto debería iniciarse sin demora, puesto que el costo del préstamo, calculado en 6,315 millones de francos suizos por año²⁴, es más bajo que el costo anual actual de alquiler de locales, es decir, unos 8,7 millones de francos suizos. Además, la OMPI ya es propietaria del terreno y podría trasladar personal a un solo edificio.

²¹ Comité de la OMPI del Programa y Presupuesto, “Opciones en relación con el nuevo edificio”, WO/PBC/IM/05/3, 10 de enero de 2005.

²² Sin sala de conferencias, con un piso menos, e incluye la compra del terreno, además de espacio adicional de estacionamiento.

²³ Comité de la OMPI del Programa y Presupuesto, “Opciones en relación con el nuevo edificio”, WO/PBC/IM/05/3, 10 de enero de 2005, párr. 11.

²⁴ Una tasa de interés anual del 3,56 por ciento, más amortización del capital.