

Comité del Programa y Presupuesto

Trigésima sesión
Ginebra, 8 a 12 de julio de 2019

INFORME ANUAL SOBRE RECURSOS HUMANOS

preparado por la Secretaría

1. En su sesión de septiembre de 2012, el Comité del Programa y Presupuesto (PBC) “solicitó [...] que a partir de ahora, el informe anual de recursos humanos al Comité de Coordinación de la OMPI sea también sometido a examen del PBC en su sesión de otoño”. Conforme a esa decisión, el presente documento contiene el informe anual sobre recursos humanos (documento WO/CC/76/INF/1), que será sometido a examen del Comité de Coordinación de la OMPI en su sesión de octubre de 2019.

[Sigue el documento WO/CC/76/INF/1]



WO/CC/176/INF/1
ORIGINAL: INGLÉS
FECHA: 5 DE JULIO DE 2019

Comité de Coordinación de la OMPI

**Septuagésima sexta sesión (50.^a ordinaria)
Ginebra, 30 de septiembre a 9 de octubre de 2019**

INFORME ANUAL SOBRE RECURSOS HUMANOS

preparado por la Secretaría

I. INTRODUCCIÓN

1. El presente informe anual sobre recursos humanos (RR.HH.) abarca todas las cuestiones relativas a los RR.HH. que deben comunicarse al Comité de Coordinación de la OMPI y otras cuestiones relativas al personal que son de interés para los Estados miembros. En él se incluye información sobre los avances logrados en la consecución de los objetivos relacionados con algunas de esas cuestiones de personal y una breve descripción de las políticas, iniciativas y actividades pertinentes enmarcadas en la estrategia de RR.HH. de la OMPI para 2017-2021¹.

2. Con objeto de proporcionar a los Estados miembros los datos más recientes, el presente informe abarca el período comprendido entre el 1 de julio de 2018 y el 30 de junio de 2019, salvo en los casos específicos indicados en el informe para los que el período de cobertura es el año civil. Como complemento de este informe se publica por separado un folleto de RR.HH. en el que figuran datos esenciales sobre el conjunto de los empleados relativos al mismo período o a un año civil en particular. El folleto de 2019 sobre recursos humanos, titulado *Staff @ WIPO: Serving the Global IP System* (Personal de la OMPI: al servicio del sistema mundial de PI), puede consultarse en el sitio web de la OMPI². En el presente informe se hace referencia a los cuadros y gráficos que figuran en el folleto de RR.HH.

¹ La estrategia de recursos humanos está disponible en el sitio web de la OMPI:
https://www.wipo.int/edocs/mdocs/govbody/es/wo_cc_74/wo_cc_74_5.pdf.

² <https://www.wipo.int/publications/es/details.jsp?id=4431>

II. RESUMEN DE LOS DATOS RELATIVOS AL CONJUNTO DE LOS EMPLEADOS

3. El total de empleados de la OMPI al 30 de junio de 2019 asciende a 1.536, con una proporción estable entre los recursos básicos (70,2%) y los recursos flexibles (29,8%) (cuadro 1)³, que es comparable al último período analizado⁴. La productividad de los empleados sigue aumentando, en particular gracias al desempeño del Tratado de Cooperación en materia de Patentes (PCT). El Sistema de Madrid también muestra una mayor productividad (cuadro 6). Estos dos sistemas, los dos principales servicios mundiales de registro administrados por la OMPI, son también las principales fuentes de ingresos de la Organización y representan la mayor parte de sus empleados.

4. Este año, el programa de pasantías de la OMPI cumple 20 años. Creado en 1999, en la cúspide del nuevo milenio, es una de las inversiones de la Organización en jóvenes talentos. Este programa, reconocido como un “modelo operativo para las pasantías” en un informe de 2018 de la Dependencia Común de Inspección⁵, sigue ofreciendo a los jóvenes interesados la oportunidad de adquirir experiencia en la puesta en práctica del mandato de la OMPI y de conocer los valores esenciales de la Organización. Otra actividad de formación dirigida a los jóvenes profesionales son los programas de becas de la OMPI, establecidos hace 10 años, en 2009. En el presente informe se ofrece más información sobre los programas de formación de la OMPI para el desarrollo de nuevos talentos.

III. CUESTIONES QUE DEBEN SER COMUNICADAS OBLIGATORIAMENTE AL COMITÉ DE COORDINACIÓN DE LA OMPI

RESCISIÓN DE NOMBRAMIENTOS

5. La cláusula 9.2.g) del Estatuto del Personal de la OMPI exige que el director general informe al Comité de Coordinación de la OMPI sobre todos los casos de rescisión de nombramientos de funcionarios. Entre el 1 de julio de 2018 y el 30 de junio de 2019, se rescindieron los siguientes nombramientos:

- Tres por motivos de salud, de conformidad con la cláusula 9.2.a)2) del Estatuto del Personal;
- Dos por mala conducta, de conformidad con la cláusula 9.2.a)3) del Estatuto del Personal; y
- Ocho en beneficio de la buena administración de la Organización y con el acuerdo de los funcionarios afectados, de conformidad con la cláusula 9.2.a)5) del Estatuto del Personal.

EQUILIBRIO DE GÉNERO

6. La OMPI tiene la firme voluntad de mejorar la representación de las mujeres en el personal, en particular en los puestos de dirección. La Organización participa en las iniciativas puestas en marcha en el conjunto del sistema de las Naciones Unidas para fomentar y facilitar el equilibrio de género, además de realizar actividades por iniciativa propia.

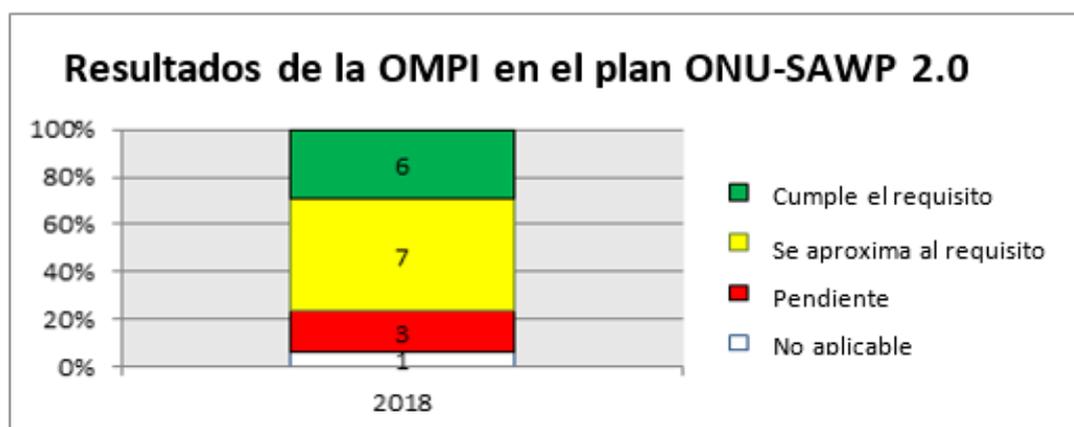
³ Todos los cuadros que figuran en el presente informe se incluyen en el folleto de RR.HH.

⁴ En el último período analizado, el total de empleados fue de 1.558, con una proporción de 70/30 entre recursos básicos y flexibles.

⁵ La Dependencia Común de Inspección calificó los programas de pasantías de la Organización Internacional del Trabajo y de la OMPI como ejemplares en su “Examen de los programas de pasantías en el sistema de las Naciones Unidas” (JIU/REP/2018/1, véanse los párrafos 54 a 56), disponible en: https://www.unjui.org/sites/www.unjui.org/files/jiu_rep_2018_1_spanish.pdf

7. La Política de la OMPI sobre la Igualdad de Género establece que “se mantendrá a los Estados miembros plenamente informados del avance logrado en su aplicación”. Esta política ha permitido acelerar la aplicación por parte de la OMPI del Plan de Acción para todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-SWAP). La primera fase de este plan, que fue aprobada por la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE), se ejecutó entre 2012 y 2017; durante ese período, se esperaba de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas que cumplieran los requisitos del plan ONU-SWAP⁶. La segunda fase, denominada ONU-SWAP 2.0, se puso en marcha en 2018.

8. En el plan de acción ONU-SWAP 2.0 se ajustaron los indicadores existentes y se elevó el listón de la rendición de cuentas y los resultados para los próximos cinco años, reforzando los requisitos relativos a los indicadores de rendimiento en materia de evaluación, auditoría y coherencia, y añadiendo un nuevo indicador de rendimiento sobre el liderazgo y un indicador independiente que mide la igualdad de representación de la mujer entre el personal. De los 17 indicadores de rendimiento del plan ONU-SWAP 2.0⁷, la OMPI cumple los requisitos de seis y se aproxima a los requisitos de siete. El siguiente gráfico muestra los resultados obtenidos por la OMPI en el primer año del plan ONU-SWAP 2.0.



9. La OMPI sigue avanzando en la utilización de un marcador de igualdad de género, otro de los indicadores del plan ONU-SWAP⁸. Casi la mitad (47%) de las 97 unidades operativas de la OMPI completaron sustancialmente el marcador de género en su plan de trabajo de 2018, lo que supone un aumento significativo en comparación con el 20% de 2017 y el 8% de 2016.

10. Con arreglo a la Estrategia para todo el Sistema sobre la Paridad de Género, iniciada por el Secretario General de las Naciones Unidas en 2017⁹, la OMPI está aplicando su Plan de

⁶ El plan de acción ONU-SWAP pone en práctica la estrategia incluida en la Política para todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, aprobada en 2006 por la JJE.

⁷ A continuación se consignan los 17 indicadores y el avance de la OMPI en cada uno de ellos: La OMPI cumple los requisitos 4) Evaluación, 5) Auditoría, 6) Políticas, 8) Gestión del desempeño con perspectiva de género, 16) Conocimientos y comunicación y 17) Coherencia; la OMPI se aproxima a los requisitos 7) Liderazgo, 9) Seguimiento de los recursos financieros, 11) Arquitectura de género, 12) Igualdad de representación de la mujer, 13) Cultura organizativa, 14) Evaluación de las capacidades y 15) Fomento de las capacidades; están pendientes los requisitos 1) Planificación estratégica de los resultados de los ODS relacionados con el género, 2) Presentación de informes sobre los resultados de los ODS relacionados con el género y 10) Asignación de recursos financieros; no es aplicable el requisito 3) Resultados programáticos de los ODS relacionados con el género.

⁸ El marcador de igualdad de género es una herramienta comúnmente utilizada por las entidades del régimen común de las Naciones Unidas en el marco del ONU-SWAP para indicar en qué medida una actividad específica incorpora perspectivas de género.

⁹ El documento *System-wide Strategy on Gender Parity* puede consultarse en: https://www.un.int/sites/www.un.int/files/Permanent%20Missions/delegate/17-00102b_gender_strategy_report_13_sept_2017.pdf.

Acción para la Igualdad de Género correspondiente al período 2019-2021. Este plan se centra en seis áreas estratégicas: liderazgo y rendición de cuentas, contratación y selección, gestión del talento y perfeccionamiento del personal, creación de un entorno propicio, comunicación y promoción, y supervisión y presentación de informes. En lo que respecta a la contratación y la selección, los datos recientes muestran cambios positivos en relación con las mujeres candidatas. En los tres últimos años, de 2016 a 2018, el porcentaje de mujeres candidatas seleccionadas para plazas vacantes (P4 a D2) ha ido en aumento. En 2018, el 42% del personal seleccionado para nombramientos en esos grados fueron mujeres en comparación con (solo) el 22% en 2016 (cuadro 20). La Organización se está esforzando para establecer y mantener una tendencia creciente.

11. La OMPI sigue participando activamente en EMERGE, programa desarrollado conjuntamente por 11 entidades de las Naciones Unidas¹⁰ que se encuentra en su tercer año de aplicación. El programa, de nueve meses de duración, prepara a las funcionarias de grado P3 para ocupar plazas de liderazgo. El segundo grupo, de 33 participantes, tres de las cuales eran funcionarias de la OMPI, finalizó el programa en junio de 2019, del cual se ha beneficiado un total de siete participantes de la OMPI.

12. Los objetivos de paridad entre los géneros, en los grados de P4 a D2¹¹, fueron aprobados por los Estados miembros y añadidos a los indicadores de rendimiento de la Organización. El siguiente gráfico muestra esos objetivos, así como la evolución de la representación de las mujeres en las plazas directivas en los últimos cuatro años. En junio de 2019, la OMPI logró sus objetivos en lo que respecta a los grados P4 y D1; no obstante, en los grados D2 y P5, la representación de las mujeres ha disminuido desde 2016. Se están redoblando los esfuerzos para invertir esta tendencia.

Grado	Objetivos para diciembre de 2019	Situación al 30 de junio de 2019	Situación al 30 de junio de 2018	Situación al 30 de junio de 2017	Situación al 30 de junio de 2016
D2	20%	15,4%	16,7 %	18%	18%
D1	35%	36,8%	34,6%	31%	30%
P5	40%	32,4%	33,3%	35%	36%
P4	48%	48,7%	47,2%	45%	47%

13. El programa de la OMPI de desarrollo profesional y de las perspectivas de carrera, dirigido a las funcionarias de los grados P3, P4 y P5, se encuentra en su cuarto año. La evaluación de la segunda fase del programa piloto, realizada en 2018 como parte de las actividades de supervisión independiente de la OMPI, reveló que el programa era pertinente, eficaz y eficiente, pero que no era sostenible en su forma actual. En la evaluación se señaló la insuficiencia de servicios de desarrollo profesional en la estructura de la OMPI, habida cuenta de las necesidades organizativas e individuales actuales y futuras. El Departamento de Gestión de los Recursos Humanos está aplicando las recomendaciones formuladas para elaborar un marco completo de apoyo a las perspectivas profesionales que incluya el diseño y la aplicación de la estrategia de apoyo a las perspectivas profesionales, la participación de los cargos directivos y el personal, y el establecimiento de un puesto de coordinación¹².

14. En noviembre de 2018, el Comité de Desarrollo y Propiedad Intelectual (CDIP) adoptó una decisión sobre las mujeres y la PI en la que instaba a los Estados miembros de la OMPI a fomentar oportunidades más amplias e intensas para que las innovadoras y las creadoras

¹⁰ Puede obtenerse más información sobre el programa en: <https://learning.unog.ch/node/9019>.

¹¹ Los funcionarios incluidos son los que tienen nombramientos de plazo fijo, permanentes y continuos, en función del grado del puesto, y que ocupan plazas financiadas con cargo al presupuesto ordinario.

¹² Evaluación del Programa Piloto de Desarrollo Profesional y de las Perspectivas de Carrera (fase 2), Servicio de Supervisión Interna, EVAL 2018-01, 28 de septiembre de 2018, disponible en: https://www.wipo.int/export/sites/www/about-wipo/en/oversight/iaod/evaluation/pdf/prof_dev_phase2_2018.pdf.

participen en el sistema de PI, a promover oportunidades para la inclusión de las niñas y las mujeres en las ciencias y la tecnología, así como en los procesos de adopción de decisiones, y a dar a conocer sus mejores prácticas¹³. El CDIP pidió a la Secretaría que se ocupara de la recopilación de datos, la medición y el análisis de la participación de las mujeres en la generación de PI y que continuara aplicando la Política de la OMPI sobre la Igualdad de Género, con el objetivo de ayudar a los Estados miembros a fomentar la implicación de las mujeres y las niñas.

15. En la misma sesión y a petición del CDIP, la OMPI presentó por primera vez sus iniciativas encaminadas a promover la participación de las mujeres en la PI. Esas iniciativas incluyeron la recopilación y el análisis de datos, en particular los datos preliminares sobre la contribución de las mujeres al Sistema de La Haya (diseños industriales) y la promoción de la participación de las mujeres en la innovación en diversas regiones, como el Oriente Medio y América Latina y el Caribe. A principios de 2019, se puso en marcha un proyecto de cuatro años aprobado por el CDIP titulado “Fortalecimiento del papel de las mujeres en la innovación y el emprendimiento: Alentar a las mujeres de los países en desarrollo a utilizar el sistema de propiedad intelectual”. Para el primer año, la atención se centra en el establecimiento de parámetros de referencia en los países participantes, el análisis de la situación y la elaboración de materiales de formación.

INFORME DE LA COMISIÓN DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA INTERNACIONAL (CAPI)

16. En el artículo 17 del Estatuto de la CAPI se establece que “la Comisión presentará un informe anual a la Asamblea General [de las Naciones Unidas] con información sobre la aplicación de sus decisiones y recomendaciones. El informe se transmitirá a los órganos rectores de las demás organizaciones, por medio de sus jefes ejecutivos [...]”. En consecuencia, el director general señala a la atención del Comité de Coordinación de la OMPI el informe de la CAPI correspondiente a 2018 (documento de las Naciones Unidas A/73/30)¹⁴.

INFORME DEL COMITÉ MIXTO DE PENSIONES DEL PERSONAL DE LAS NACIONES UNIDAS

17. En el artículo 14.a) del Estatuto de la Caja Común de Pensiones del Personal de las Naciones Unidas (“la Caja”) se dispone que el Comité Mixto presentará a la Asamblea General de las Naciones Unidas y a las organizaciones afiliadas, al menos una vez al año, un informe – que incluya los estados financieros– sobre las operaciones de la Caja, e informará a cada una de las organizaciones afiliadas de las medidas que adopte la Asamblea General al respecto. El informe del Comité Mixto correspondiente a 2018 se presentó a la Asamblea General de las Naciones Unidas en su septuagésimo tercer período de sesiones (documento de las Naciones Unidas A/73/9)¹⁵. La Oficina Internacional señala este informe a la atención de los Estados miembros.

¹³ La decisión del CDIP figura en el párrafo 9 del resumen de la presidencia, que puede consultarse en: https://www.wipo.int/meetings/es/doc_details.jsp?doc_id=421755.

¹⁴ El documento A/73/30 puede consultarse en: https://www.unicsc.org/Resources/General/AnnualReports/AR2018_S.pdf?r=05044591.

¹⁵ El documento A/73/9 puede consultarse en: <https://undocs.org/A/73/9>.

UNA CULTURA DE RECONOCIMIENTO Y VALORACIÓN

18. El programa de recompensas y reconocimiento de la OMPI es un reflejo de la cultura de la Organización en cuanto al reconocimiento de la implicación de su personal, tanto a nivel individual como colectivo, que hace posible el cumplimiento del mandato de la Organización.
19. En su sesión anual de septiembre de 2018, el Comité de Coordinación de la OMPI pidió a la Secretaría que informara sobre la aplicación del programa y presentara información actualizada sobre los cambios introducidos. En respuesta a esa petición, a continuación se resumen los siete años de dicho programa.
20. El programa de recompensas y reconocimiento se puso en marcha en 2013 a modo de prueba e incluía las siguientes recompensas:
- Resultados y prestación óptima de servicios (12 recompensas individuales por valor de 2.500 francos suizos cada una);
 - Mancomunar esfuerzos (tres recompensas de equipo por valor de 5.000 francos suizos cada una);
 - Innovación y eficiencia (tres recompensas individuales en forma de un programa de formación profesional de un máximo de cuatro semanas de duración); y
 - Certificados de agradecimiento al personal con un desempeño sobresaliente.
21. El programa piloto se amplió en 2014 y fue evaluado por la División de Supervisión Interna en 2015. Tras la evaluación, se introdujeron varios cambios:
- Introducción de la recompensa “Responsabilidad medioambiental, social y de gobernanza”, en la que los galardonados son designados y seleccionados por los funcionarios mediante votación (tres recompensas individuales por un importe de 2.500 francos suizos cada una);
 - Designación de los candidatos a las recompensas por parte de los supervisores y remisión a los directores de programas o al Equipo Directivo Superior;
 - Creación de una página en la intranet dedicada al programa de recompensas y reconocimiento; y
 - Publicación, en el marco del Sistema de gestión de la actuación profesional y el perfeccionamiento del personal (PMSDS de sus siglas en inglés), de un nuevo manual sobre el hecho de “mostrar reconocimiento”, en el que se explica su importancia y los principios en que se fundamenta, y se dan ejemplos de reconocimiento y valoración por parte del personal directivo.
22. En 2017, la cuantía de las recompensas monetarias aumentó de la manera siguiente:
- “Resultados y prestación óptima de servicios” aumentó de 2.500 a 3.000 francos suizos;
 - “Responsabilidad medioambiental, social y de buen gobierno” aumentó de 2.500 a 3.000 francos suizos; y
 - “Mancomunar esfuerzos” aumentó de 5.000 a 6.000 francos suizos.
23. En la cuarta edición del programa de recompensas y reconocimiento, correspondiente al año 2018, se establecieron cuatro categorías de recompensas individuales y de equipo, que ponen de relieve los valores fundamentales revisados de la OMPI, a saber, “modelar el futuro”, “mancomunar esfuerzos”, “actuar con responsabilidad” y “ofrecer excelencia”. Además, en reconocimiento del excelente desempeño de la OMPI en su conjunto, se incrementó la asignación financiera del programa, así como el número de recompensas y de funcionarios que pueden recibirlas. En este sentido, se realizaron los siguientes cambios:

- La recompensa “Ofrecer excelencia” sustituyó a la anterior recompensa “Resultados y prestación óptima de servicios”. Esta recompensa puede otorgarse a un funcionario de cada sector por cada 50 funcionarios del sector en cuestión (en lugar de cada 100 funcionarios, como ocurría anteriormente), en forma de una suma fija en efectivo, cuya cuantía ha aumentado de 3.000 a 6.000 francos suizos;
- La recompensa “Actuar con responsabilidad” sustituyó a la anterior recompensa “Responsabilidad medioambiental, social y de buen gobierno”;
- La cuantía de la suma fija en efectivo correspondiente a la recompensa “Mancomunar esfuerzos” aumentó de 6.000 a 9.000 francos suizos; y
- Se introdujo una nueva recompensa para reconocer la contribución de todos los funcionarios a los resultados de la Organización, que consistió en el pago de una suma fija en efectivo de 2.000 francos suizos a todo el personal con derecho a percibirla, como reconocimiento del excelente desempeño de la OMPI en el bienio 2016-2017.

24. En 2018, el costo total del programa de recompensas y reconocimiento fue de 2.531.800 francos suizos, lo que representa aproximadamente el 1% de la remuneración total soportada por la OMPI (a saber, la remuneración neta correspondiente a las categorías profesional y superiores y los sueldos correspondientes a la categoría de servicios generales y las categorías conexas).

25. En 2019, no se concederá ninguna recompensa por los resultados de la Organización. Se ha añadido una nueva categoría de recompensas no monetarias para reconocer las contribuciones especiales, por medio de servicios voluntarios, al funcionamiento interno de la Organización. Entre esas contribuciones cabe mencionar los servicios prestados a la Junta de Apelación de la OMPI y al Grupo Consultivo Mixto, dos órganos administrativos con participación del personal que, respectivamente, asesoran al director general sobre los recursos presentados por los funcionarios y los asuntos administrativos relativos a los empleados. Además, para 2019, se ha aumentado la cuantía de la suma fija en efectivo correspondiente a tres categorías de recompensas:

- “Ofrecer excelencia”, de 6.000 a 7.500 francos suizos;
- “Actuar con responsabilidad”, de 3.000 a 4.000 francos suizos; y
- “Mancomunar esfuerzos”, de 9.000 a 10.000 francos suizos.

26. De conformidad con los “Principios y directrices para la evaluación y la gestión de la actuación profesional y para el reconocimiento de distintos niveles de desempeño”¹⁶, establecidos por la CAPI, en las revisiones de 2018 y 2019 de la política que rige el programa de recompensas y reconocimiento se han añadido, respectivamente, las siguientes condiciones:

- Las recompensas monetarias no superarán el 10% del sueldo básico neto del funcionario (calculado sin el ajuste por lugar de destino en lo que respecta a las categorías profesional y superiores). Cuando un funcionario reciba una o más recompensas monetarias en un año determinado que, de manera individual o acumulativa, superen el límite mencionado, el importe total se ajustará a la baja según proceda; y

¹⁶ Véanse los párrafos 65 a 67 y el anexo VI del Informe de la Comisión de Administración Pública Internacional correspondiente a 2017, disponible en: <https://undocs.org/es/A/72/30>. Como se indica en el párrafo 67 de dicho informe, la CAPI “decidió también que las organizaciones deberían utilizar las medidas incluidas en el anexo VI como directrices, con sujeción a su aprobación por la Asamblea General, e instó a las organizaciones a que siguieran realizando esfuerzos en la esfera de la gestión de la actuación profesional con el fin de mejorar el desempeño institucional en su conjunto”.

- El costo total del programa de recompensas y reconocimiento no superará el 1,5% de los costos de remuneración previstos de la OMPI (a saber, la remuneración neta correspondiente a las categorías profesional y superiores y los sueldos correspondientes a la categoría de servicios generales y las categorías conexas).

PRÓRROGAS DE LOS NOMBRAMIENTOS TEMPORALES

27. En su reunión anual de septiembre de 2018, el Comité de Coordinación de la OMPI pidió a la Secretaría que incluyera sistemáticamente en su informe anual sobre recursos humanos información detallada sobre el número de nombramientos temporales prorrogados por el director general más allá de los dos años en virtud de la cláusula 4.16.a)¹⁷ del Estatuto del Personal, así como sobre las razones que justifican la aplicación de esa medida excepcional.

28. Entre enero y junio de 2019, cuatro nombramientos temporales se prorrogaron más allá de los dos años. Los motivos que justifican esas prórrogas excepcionales son los siguientes:

- Dos de las plazas temporales debían ser sustituidas por nombramientos de plazo fijo. Debido a demoras imprevistas, la contratación para los puestos de plazo fijo no pudo concluir antes del vencimiento de los nombramientos temporales. A fin de garantizar la continuidad del servicio, esos nombramientos se prorrogaron seis y cinco meses, respectivamente, para permitir que finalizara el proceso de selección de los nombramientos de plazo fijo.
- Un nombramiento temporal se prorrogó únicamente seis meses para responder a la necesidad de mantener las funciones temporales.
- Un nombramiento temporal se prorrogó dos meses para que la persona que ocupaba el cargo pudiera finalizar el mandato, que incluía la presentación técnica de un proyecto de la OMPI recientemente iniciado en una reunión organizada por una parte interesada y programada para una fecha posterior al vencimiento del nombramiento temporal.

IV. OTRAS CUESTIONES RELATIVAS AL PERSONAL

REPRESENTACIÓN GEOGRÁFICA

29. La OMPI sigue mejorando la distribución geográfica de su personal. Durante seis años consecutivos, a partir de 2013, ha disminuido la proporción de funcionarios en las categorías profesional y superiores procedentes de una región (Europa occidental), de modo que, al 30 de junio de 2019, era del 45,1% (cuadros 8 y 8a), frente al 49,2% en 2013. En consecuencia, ha aumentado la representación de otras regiones geográficas.

30. A finales de 2018 había 123 nacionalidades representadas entre el personal de la OMPI (cuadro 9), frente a las 118 del año anterior. Seis Estados miembros han pasado a estar representados: Albania, Mauritania, Mozambique, el Sudán, Tailandia y Uzbekistán. Existen otros datos que muestran tendencias recientes alentadoras. Desde 2016 han aumentado los nombramientos de plazo fijo de personas procedentes de países no representados o de regiones insuficientemente representadas en las categorías profesional y de director (cuadro

¹⁷ La cláusula 4.16.a) del Estatuto del Personal se modificó, con efecto a partir del 1 de enero de 2019, para que, en circunstancias excepcionales, el director general pueda prorrogar de dos a tres años la duración máxima acumulada de los nombramientos temporales.

19). Al mismo tiempo, sigue aumentando el número total de solicitudes procedentes de Estados miembros no representados; en particular, en 2018, esa cifra fue un 21,5% mayor que en 2017 y un 26% mayor que en 2016 (cuadro 17)¹⁸.

31. Se están redoblando los esfuerzos para reavivar el apoyo y el interés por la iniciativa relativa a la designación de coordinadores aprobada por el Comité de Coordinación de la OMPI en 2016 en cuanto a la mejora de la representación geográfica entre el personal de la OMPI¹⁹, la cual se fundamenta en la premisa de que la participación y la implicación de los Estados miembros que no están representados y de las regiones insuficientemente representadas son esenciales para que la OMPI alcance sus objetivos en materia de diversidad. En junio de 2019, 46 Estados miembros habían designado coordinadores, 14 de ellos nuevos, designados en el primer semestre de 2019. La colaboración con esos coordinadores aumenta progresivamente.

32. Con el fin de aumentar las actividades de divulgación dirigidas a los Estados miembros no representados, el Departamento de Gestión de los Recursos Humanos ha colaborado con otros departamentos para realizar actividades de divulgación orientadas a los posibles solicitantes en el marco de los eventos organizados por la OMPI en esos países. En el primer semestre de 2019, esas actividades se llevaron a cabo en tres países: Omán, Qatar y el Sudán. Durante las actividades de divulgación, los participantes mostraron un alto grado de interés y, según un cuestionario de evaluación, la información les resultó útil, lo que indicaría que es probable que soliciten un puesto de trabajo en la OMPI o que remitan a una persona conocida para que lo haga. A raíz de esos resultados positivos, este enfoque se está reproduciendo en las misiones previstas en otros Estados no representados²⁰.

MEJORA CONTINUA DE LA DIVERSIDAD

33. Otras iniciativas centradas en la diversidad son la creación de una reserva de talento a fin de que la Organización disponga de candidatos externos cualificados para puestos profesionales. En particular, se tienen en cuenta los perfiles de las plazas que habitualmente son objeto de contratación o difíciles de cubrir, por ejemplo, en el ámbito jurídico, de la gestión de programas, de la traducción y de la tecnología de la información. Además, el establecimiento de una reserva de talento femenino de alto nivel (de grado P5 y superiores) contribuirá a alcanzar los objetivos de la Organización en materia de género en los cargos de mayor responsabilidad. Estas reservas de talento se están constituyendo en la página de empleo del sitio web de la OMPI y se promocionarán en las redes sociales, así como durante las misiones de divulgación y las ferias de empleo, a fin de disponer de un flujo constante de talento nuevo y diverso. Las reservas de talento estarán abiertas todo el año para que los posibles candidatos puedan presentar expresiones de interés por trabajar en ámbitos específicos de la Organización, mientras no haya vacantes que se ajusten a sus perfiles. Cuando surjan vacantes que puedan interesar a esas personas, incluidas las plazas temporales, la OMPI se lo notificará.

¹⁸ El cuadro 17 también refleja un aumento del número de vacantes durante el período de tres años comprendido entre 2016 y 2018, aunque proporcionalmente menor que el aumento del número de solicitudes recibidas.

¹⁹ Véase el párrafo 17 del documento WO/CC/73/5, disponible en https://www.wipo.int/edocs/mdocs/govbody/es/wo_cc_73/wo_cc_73_5.pdf, y el párrafo 44 del documento WO/CC/73/7, disponible en https://www.wipo.int/edocs/mdocs/govbody/es/wo_cc_73/wo_cc_73_7.pdf.

²⁰ Desde 2016, se han llevado a cabo siete misiones de promoción de la contratación para mejorar la representación geográfica del personal. En el cuadro 18 se muestra la evolución del número de solicitudes para cubrir vacantes de plazo fijo recibidas de los países en que se realizaron esas misiones. La Secretaría hace un seguimiento minucioso de esos datos para determinar la posible incidencia de las misiones a lo largo del tiempo en el número de solicitudes.

34. Durante todo el mes de junio de 2019, la OMPI ha participado en la campaña #WeCanDoBetter, dirigida por Impactpool²¹, que tenía por objeto presentar las oportunidades de trabajar en la OMPI, en las Naciones Unidas y en otras organizaciones asociadas a las personas con talento de todo el mundo que tienen una discapacidad. La campaña también pretendía poner de manifiesto la desigualdad a la que todavía se enfrentan esas personas.

35. En abril de 2019, la OMPI adoptó la política para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la inclusión de las personas con discapacidad y su marco de rendición de cuentas. El marco incluye una serie de ámbitos relacionados con los recursos humanos, como los ajustes razonables y el empleo y el desarrollo de las capacidades para favorecer la inclusión de las personas con discapacidad. La OMPI ya cuenta con varias buenas prácticas en materia de inclusión de las personas con discapacidad, mencionadas por la Dependencia Común de Inspección en un informe reciente titulado “Mejorar la accesibilidad de las conferencias y reuniones del sistema de las Naciones Unidas para las personas con discapacidad”²². La Organización proporcionó por primera vez servicios de interpretación en lengua de señas durante un acto paralelo celebrado en la sesión de abril de 2019 del Comité Permanente de Derecho de Autor y Derechos Conexos²³.

36. La OMPI utiliza cada vez más las redes sociales para realizar actividades específicas de divulgación y búsqueda de personas con talento, así como para participar en campañas de divulgación. En enero y febrero de 2019 se llevó a cabo una campaña sobre la mujer en la tecnología, que incluyó un seminario web en el que participaron funcionarias de la OMPI que ocupan altos cargos en el ámbito de la tecnología. El objetivo de la campaña era dar a conocer la OMPI como empleador preferente para este colectivo y aumentar el número de candidaturas de mujeres a puestos vacantes relacionados con la tecnología. La campaña suscitó un gran interés entre un público internacional de 146 países, en el que figuraban personas de varios Estados miembros no representados. La OMPI también ha aumentado su visibilidad en LinkedIn mediante la creación de una página sobre perspectivas profesionales, la publicación de anuncios de pago y la búsqueda de talento.

CREACIÓN Y MANTENIMIENTO DE CAPACIDADES CON MIRAS AL FUTURO

37. El surgimiento de nuevas fuerzas sigue transformando el mundo, lo que obliga a las organizaciones a examinar periódicamente las necesidades de recursos humanos y a buscar formas nuevas y creativas de abordar las oportunidades y los desafíos futuros. Para ser un empleador de primer orden y seguir siendo competitivo en el mercado del talento, la OMPI promueve de forma proactiva y constante los enfoques en materia de recursos humanos.

El futuro del trabajo

38. Para que la OMPI pueda cumplir sus objetivos programáticos, es fundamental velar por que se prevean activamente las necesidades de talento. La adhesión de nuevos países a los tratados administrados por la OMPI, que trae consigo nuevas o diferentes combinaciones lingüísticas de solicitudes, así como el incremento de la automatización y la rápida evolución de las tecnologías son algunos de los retos que afectan directamente a muchos de los programas

²¹ Impactpool es una plataforma y un servicio de orientación profesional prestado por International Talent Management (o Intalma), una empresa social dedicada a proporcionar el mejor apoyo posible a las personas que desean hacer carrera en una organización internacional.

²² El documento JIU/REP/2018/6 está disponible en https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu_rep_2018_6_spanish.pdf

²³ Durante el evento, el orador hizo una presentación en la lengua de señas americana, que fue interpretada primero en inglés y luego retomada en francés y en español.

de la OMPI. El proceso de planificación de los recursos de personal, que se introdujo oficialmente por primera vez en el ciclo de planificación del presupuesto por programas en el bienio 2017-2018, es un instrumento esencial que permite a los directores de programas planificar y actuar en previsión. Además, la OMPI está fortaleciendo sus competencias en la compilación y el uso responsable de datos personales. Los conocimientos que genera el análisis de esos datos son fundamentales para la formulación de estrategias eficaces de planificación de los recursos de personal.

39. A partir del 1 de enero de 2020, el personal cuya edad de jubilación obligatoria haya sido fijada anteriormente en 60 o 62 años, tendrá la opción de jubilarse a la edad de 65 años. En ese plazo de tres o cinco años, según sea el caso, los funcionarios interesados tendrán derecho a decidir en cualquier momento prorrogar, parcial o totalmente, su servicio en la OMPI. Entre 2020 y 2025, unos 250 funcionarios (cuadro 21) tendrán la opción de jubilarse a los 65 años y no a los 60 o 62. Teniendo en cuenta el calendario bienal para los procesos de planificación de la OMPI, este asunto dificulta la planificación de los recursos de personal y la renovación de competencias en los próximos años.²⁴

Facilitar a los jóvenes el acceso al “mundo del trabajo”

40. Como se ha señalado anteriormente, en 2019 se conmemora el 20.º aniversario del programa de pasantías de la OMPI. La Organización se enorgullece de haber brindado oportunidades de formación bien estructurada a cerca de 650 jóvenes profesionales en todo el mundo, normalmente de edades comprendidas entre los 22 y los 30 años, a lo largo de estos dos decenios. En los últimos años, se han incorporado anualmente entre 30 y 50 pasantes, normalmente en mayor número de mujeres que de hombres. A partir de los datos relativos al período de 20 años, se observa un porcentaje de 63% de mujeres y de 37% de hombres, y aproximadamente las mismas cifras dimanantes de dos regiones, Asia y el Pacífico y Europa Occidental, a las que siguen las cifras dimanantes de otras dos regiones, Europa Central y Oriental y Asia Central y Norteamérica (cuadro 5). Todos los sectores de actividad de la OMPI participan en la acogida y formación de los pasantes. Los resultados de una encuesta de evaluación de pasantes han sido enormemente positivos y han mostrado que los pasantes valoran las tareas que se les asignan, los claros objetivos de trabajo establecidos y la orientación que reciben. Los pasantes consideran que la experiencia adquirida en la OMPI ha sido enriquecedora profesionalmente y útil con respecto al empleo en el futuro.²⁵

41. Se han introducido algunas mejoras en el programa de pasantías de la OMPI, en vigor desde enero de 2019, para ayudar al grupo de jóvenes talentos de la OMPI aumentando las oportunidades de pasantías y ampliando el acceso a las mismas. En concreto, se han añadido 10 plazas exclusivamente para nacionales de Estados miembros de la OMPI no representados. A los pasantes seleccionados para cubrir dichas plazas se les reembolsará el costo de su viaje con arreglo a determinadas condiciones. La posibilidad de cubrir una plaza de pasante se promueve activamente en colaboración con diversas universidades de todo el mundo que cuentan con un gran número de estudiantes internacionales y también con las principales universidades de los Estados miembros de la OMPI no representados. En marzo de 2019, la OMPI recibió al primer pasante de Malí, que es un Estado miembro de la OMPI no representado. Además, se han ampliado los criterios para poder participar en el programa de pasantías. Actualmente, además de los estudiantes con título universitario, pueden participar

²⁴ Para mitigar esa incertidumbre, la Administración ha pedido a los funcionarios que cumplirán 60 o 62 años en los próximos años, pero que podrían optar por jubilarse a los 65, que indiquen su intención con antelación, a fin de ayudar en la planificación de los recursos de personal. Pero se han recibido pocas respuestas, de lo que se desprende que los funcionarios prefieren no anunciar anticipadamente su decisión final.

²⁵ En enero de 2019, la OMPI presentó un cuestionario que se envió a todos los pasantes una vez concluida su pasantía. Se registró un índice de respuestas del 82% con respecto al período comprendido entre enero y abril de 2019.

también estudiantes en el tercer o cuarto año de su carrera universitaria, o aquellos cuyos programas académicos exigen haber concluido una pasantía. Por último, se ha suprimido la obligación de interrumpir durante dos meses el servicio entre el final de la pasantía y el inicio de un nombramiento temporal o de un contrato externo en la OMPI.

42. Desde 2009, la OMPI ha acogido a unos 280 becarios. Una beca es una actividad de formación adaptada específicamente a un fin concreto, cuyo objeto es brindar a estudiantes cualificados la oportunidad de mejorar sus conocimientos y competencias profesionales de conformidad con la misión de la OMPI, a saber, liderar el desarrollo de un sistema internacional de propiedad intelectual equilibrado y efectivo que fomente la innovación y la creatividad en favor de todos. Pueden obtener una beca estudiantes de disciplinas especializadas, especialmente aquellos procedentes de países y comunidades que necesitan apoyo, y, en particular, candidatos designados por sus respectivos gobiernos.

43. Al igual que en el programa de pasantías, en el de becas se ha registrado mayor número de mujeres (70% del total) que de hombres. Aunque se asignan becarios en todos los sectores de la Organización, el mayor número participa en las siguientes tres áreas: Traducción y Terminología del PCT (46%); Registro de Madrid (19%) y Centro de Arbitraje y Mediación (17%). Al igual que en el caso de los pasantes, los becarios proceden de diferentes zonas geográficas, principalmente de Asia y la región del Pacífico, seguidos por Europa Occidental, Norteamérica y la región de Europa Oriental y Central y Asia Central (cuadro 5). Los becarios reciben una vasta formación y capacitación de personal altamente cualificado y adquieren una valiosa experiencia de trabajo en una organización internacional. Además, aprenden a trabajar en un entorno muy diverso y multicultural y tienen la oportunidad de entrar en contacto con especialistas en PI de todo el mundo. Los programas de becas han beneficiado a la OMPI de muchas maneras. Los becarios contribuyen a las actividades básicas de la Organización, mejoran la riqueza de recursos lingüísticos (en particular, con respecto a combinaciones lingüísticas poco comunes) y amplían los conocimientos técnicos internos. Además, aportan una capacidad adicional de recursos humanos, lo que mejora la flexibilidad de la Organización para dar respuesta a sus necesidades en constante evolución.

44. Los funcionarios subalternos de la categoría profesional conforman otra categoría de jóvenes profesionales de la OMPI. El programa a ese respecto lo creó inicialmente la Asamblea General de las Naciones Unidas, y está patrocinado por los Estados miembros interesados en invertir en jóvenes universitarios de sus propios países o de otros países. La OMPI acoge a jóvenes profesionales en el marco de su propio programa de funcionarios subalternos de la categoría profesional, en el que se les ofrece la mejor experiencia práctica en áreas programáticas de la labor de la OMPI o en apoyo operacional y de gestión. Los nombramientos en esta categoría de funcionarios son normalmente por dos años, con la posibilidad de prorrogar dicho período. Actualmente, los puestos de este programa están financiados por los gobiernos de Alemania, Italia y la República de Corea. En la OMPI, los funcionarios subalternos de la categoría profesional disfrutan de una oportunidad única de contribuir al mandato mundial característico de la OMPI. Adquieren valiosa experiencia en un entorno internacional y amplían sus redes profesionales. A su vez, la OMPI también obtiene provecho de sus contribuciones, ya que estos jóvenes funcionarios aportan nuevas perspectivas y conocimientos en los últimos avances en sus ámbitos de especialidad y enriquecen la diversidad del conjunto de empleados de la OMPI.

45. Los funcionarios subalternos de la categoría profesional trabajan como miembros profesionales del personal y reciben capacitación de su superior y sus colegas durante el ejercicio de su función. Están además incluidos en el sistema de gestión de la actuación del personal de la Organización.

RACIONALIZACIÓN DEL PROCESO DE CONTRATACIÓN

46. Entre enero y diciembre de 2018, la OMPI publicó 151 vacantes (106 para puestos de plazo fijo y 45 para puestos temporales) (cuadro 14) y recibió 16.401 candidaturas (cuadro 15), manteniendo la tendencia general del aumento constante del número de vacantes y de candidaturas. Dicha tendencia podría cambiar al reducirse el número de vacantes como consecuencia del aumento de la edad de jubilación a 65 años (véase el párrafo 39).
47. El elevado número de vacantes, y su aumento constante de año en año, subrayan la importancia que reviste asegurar la eficacia y eficiencia del proceso de contratación de la OMPI. El proceso de contratación de los puestos de plazo fijo dura un promedio de 18 meses y requiere de una junta de nombramiento constituida por cuatro miembros, además del apoyo administrativo que presta el DGRRHH; el proceso es, por tanto, mejorable, y se están examinando medidas para agilizarlo y reducir los recursos necesarios.
48. Otra esfera en la que se podría lograr mayor eficiencia es la relativa al uso de tecnología apropiada. El examen de un gran volumen de candidaturas por cada vacante (un promedio de 118 candidaturas para la vacante de un puesto de plazo fijo publicada externamente) puede propiciar que se recurra a la inteligencia artificial (IA) para disminuir el número de actividades que llevan mucho tiempo, como el examen manual de las candidaturas. También podría contribuir a reducir los errores en el examen y podría ser útil para buscar candidatos o grupos de candidatos con competencias específicas. En septiembre de 2018 se puso en marcha un proyecto piloto para determinar la fiabilidad y la eficacia de utilizar la IA en el examen de candidaturas. El proyecto piloto se prorrogará seis meses más en 2019. En 2020 se espera haber extraído una conclusión sobre la viabilidad de la IA para el examen de candidaturas en la OMPI.

RENDIMIENTO DEL PERSONAL

49. El rendimiento del personal de la OMPI sigue siendo alto, reflejo del rendimiento y de los resultados de la OMPI en general. Como muestran los datos del ciclo de PMSDS de 2018 (cuadro 24), una gran mayoría de funcionarios (74,6%) fueron valorados por sus supervisores como eficaces, y cerca de un quinto (18,4%) recibió la calificación de “sobresaliente”. Solo unos pocos funcionarios (tan solo el 0,2%) obtuvieron unos resultados inferiores a los esperados, calificación que deberá someterse al seguimiento de los directivos. Se ha registrado un reducido número de evaluaciones que no se concluyeron (3,3%), o cuyos procesos de evaluación fueron cancelados (3,6%) por motivos administrativos.

PERFECCIONAMIENTO Y FORMACIÓN DEL PERSONAL

50. Desde su introducción, a principios de 2018, el sistema de gestión de aprendizaje institucional ha servido de plataforma en Internet para inscribirse en los programas de formación y acceder a los contenidos, ya fuera para cursos presenciales o para actividades de aprendizaje que los alumnos efectúan a su propio ritmo. Una función útil de este sistema permite hacer un seguimiento de la fase en que se encuentran los programas de formación. Con la introducción del sistema de gestión de aprendizaje institucional, las categorías de formación se redefinieron, en particular, las dos categorías separadas sobre gestión y comunicación.
51. Además de los programas de formación regular en idiomas, comunicación, gestión, sistemas de TI y de registro, en 2018-2019 se ofrecieron nuevos cursos, de manera que las oportunidades de aprendizaje sigan siendo interesantes y de actualidad. En particular, a finales

de 2018 se celebró una serie de talleres sobre gestión del cambio para preparar a los directivos al nuevo sistema de gestión del tiempo (véanse los párrafos 71 y 72), con el que se incrementa considerablemente, con respecto a 2017,²⁶ el número total de días de formación al año dedicados a mejorar las competencias de gestión. Los talleres contribuyeron a la instauración del sistema, que se desarrolló sin contratiempos, y al logro de un amplio apoyo por parte de los directivos y miembros del personal al establecimiento de nuevos regímenes de trabajo flexible.

52. Durante la semana internacional de *coaching*, la OMPI organizó por primera vez un “Día de *coaching*”, el 30 de abril de 2019, en el que se celebraron diversas sesiones breves de *coaching*, o de orientación, y ponencias sobre esta metodología, brindando a unos 40 participantes de la OMPI y de otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas la oportunidad de conocer más de cerca esta metodología. Actualmente, seis funcionarios de la OMPI que cuentan con acreditación en *coaching* prestan asistencia en actividades a ese respecto ofrecidas por funcionarios de la OMPI.

53. En 2018 se registró un importante aumento de casi el 60% con respecto a 2017²⁷ en el número de participantes en los programas de formación que ofrece la OMPI, lo que pone de manifiesto el incremento del número de funcionarios que saca utilidad de las actividades continuas de perfeccionamiento. Por otra parte, el promedio de días por funcionario ha pasado de 4,8 en 2017 (cuadro 23) a 4,0 en la actualidad. Dicha disminución se debe a dos factores: la modificación de la política de enseñanza de idiomas a fin de armonizar la enseñanza de idiomas con las necesidades institucionales, lo que ha dado lugar a una disminución de los cursos de idiomas patrocinados por la Organización y a la reducción de los cursos de formación sobre los sistemas de registro de la OMPI (en la medida en que los usuarios son ahora más competentes al respecto). La reducción en el tiempo total dedicado a los cursos de formación indica un cambio hacia unas actividades de formación más breves y compactas, reflejo de una práctica más adecuada en materia de enseñanza y perfeccionamiento profesional.

54. Basándose en el éxito del programa piloto de tutoría puesto en marcha en 2018, a tenor de los comentarios recibidos de los participantes, tanto alumnos como tutores, a principios de 2019 se dio inicio a otro programa piloto con una duración ampliada de nueve meses (con respecto a los seis que duraba el programa piloto inicial), y un mayor número de participantes (21 tandems tutor-alumno, en comparación con los 12 de 2018). Los tutores siguen seleccionándose internamente a fin de optimizar el talento y los recursos de la Organización. El objetivo general del programa es fomentar la satisfacción, la productividad y los conocimientos de los funcionarios.

55. En 2018 se iniciaron los cursos de formación en el empleo (en cuyo marco, uno de los funcionarios de la División de Adquisiciones y Viajes fue destinado a trabajar durante tres meses en una empresa privada) como herramienta de perfeccionamiento a fin de introducir nuevas ideas y mejores prácticas en la Organización. Fue una experiencia positiva a título individual y para la División en su totalidad: el funcionario adquirió experiencia en el sector privado y aprendió las prácticas actuales en gestión y abastecimiento de proveedores, que a su vez compartió con la División. Esa experiencia aportó nuevas ideas y sugerencias de mejora en las prácticas de adquisición de la OMPI. La Organización tiene previsto ampliar la formación en el empleo a otros sectores en 2020.

56. A raíz de los positivos comentarios recibidos de los funcionarios que participaron en el proyecto piloto relativo al inventario de competencias, que formaba parte del proyecto de gestión del talento del sistema de PRI, se está preparando un inventario de competencias

²⁶ En 2017, se contabilizaron 693 días de formación en cuestiones de gestión. En 2018, el número total de días de formación para esa categoría fue de 1.162 (cuadro 23).

²⁷ En 2017, se contabilizaron 3.953 participantes en los programas de formación de la OMPI. En 2018, el número total de participantes fue de 6.269 (cuadro 23).

exhaustivo. El inventario de competencias de la OMPI aportará a los funcionarios visibilidad con respecto a las oportunidades internas de carrera y facilitará la identificación del talento interno a los fines de la gestión de recursos y la planificación de los recursos de personal.

APOYO MÉDICO/SERVICIOS DE SALUD

57. En julio de 2018, la Sección de Servicios Médicos de la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra dejó de prestar servicios médicos a la OMPI. La Organización contrató a una asesora médica principal para que ocupara el puesto de médico asesor. La asesora médica principal presta servicios y asesoramiento a la Administración de la OMPI en cuestiones médicas, y también en materia de aptitud médica del personal y de salud ocupacional. La asesora médica principal gestiona la Unidad Médica de la OMPI, que cuenta con una enfermera de salud ocupacional y una secretaria.

58. A fin de disponer de un sistema de gestión de datos eficiente y confidencial, en julio de 2018 se puso en marcha en la OMPI una nueva base de datos médicos, "EarthMed". Anteriormente, la información médica del personal se conservaba en ficheros en papel en la Sección de Servicios Médicos de la Oficina de las Naciones Unidas. Dichos ficheros están actualmente en la OMPI y está previsto digitalizarlos y almacenarlos en EarthMed.

59. La Unidad Médica de la OMPI participa en diversos comités internos de la OMPI y grupos interinstitucionales de las Naciones Unidas, como la Junta de Aplicación de la Estrategia de Salud Mental y el Grupo de Trabajo sobre Políticas de Reincorporación al Trabajo. Las políticas y estrategias que se discuten en esos foros interinstitucionales incidirán en la orientación que adopten todas las organizaciones del sistema de Naciones Unidas a ese respecto, incluida la OMPI, y servirán para lograr coherencia en las políticas.

BIENESTAR DEL PERSONAL

60. Sobre la base de una propuesta presentada al Comité del Programa y Presupuesto (PBC) en su 28ª sesión, celebrada en septiembre de 2018, la OMPI sopesó las necesidades previstas y el alcance de los servicios que podrían ofrecerse al personal en lo que respecta a la prestación de servicios de guardería o de cuidado de niños en edad preescolar durante el día. A raíz de las conclusiones de un grupo de trabajo creado para estudiar este asunto, además de los resultados de las encuestas al personal llevadas a cabo en febrero y marzo de 2019, se pondrá en marcha un programa piloto, a partir de septiembre de 2019, en el que se ubicará una guardería junto al recinto de la OMPI en Ginebra. La guardería asignará a los funcionarios de la OMPI interesados un número limitado de plazas que se atribuirán por orden de llegada. La OMPI aportará una contribución financiera en función del sueldo familiar a los funcionarios de la OMPI que hayan recibido una plaza en la guardería, siguiendo el modelo establecido en la OIT durante ya casi dos decenios para el mismo tipo de guardería.

61. Las iniciativas y actividades relativas al bienestar del personal de la OMPI siguen impulsándose mediante el servicio previsto a tal efecto que presta la consejera del personal. En 2018 se empezó a elaborar una estrategia de bienestar del personal, que constituirá el marco primordial de las iniciativas encaminadas a incidir positivamente en el bienestar y en la salud del personal de la OMPI y a que ejerzan su actividad en un entorno de respeto y armonía.

62. La OMPI siguió participando activamente en las actividades interinstitucionales en materia de bienestar y salud psicosocial colaborando en la labor del Equipo de Tareas Interinstitucional sobre la Obligación de Proteger, en la red de consejeros del personal y asesores sobre estrés y en el Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas de Información sobre

Salud. Se elaboraron y aplicaron medidas en conformidad con las recomendaciones de dichos foros y mejores prácticas interinstitucionales de organizaciones de las Naciones Unidas, como por ejemplo: la aplicación de directrices sobre confidencialidad y directrices éticas para consejeros del personal; la aplicación de la recomendación de la Junta de Aplicación de la Estrategia de Salud Mental para examinar las condiciones del seguro médico con respecto a la salud mental, tras lo cual se renegociaron nuevas condiciones con el proveedor del seguro médico de la OMPI; y la racionalización de la estrategia de bienestar y de la gestión de casos en relación con el bienestar y la salud mental en cuanto que práctica habitual en la OMPI, mediante el aumento de la colaboración multidisciplinar.

63. Durante el proceso de incorporación al servicio, se presta apoyo a los nuevos funcionarios y al personal no funcionario de la OMPI. Los miembros del personal en servicio activo reciben asistencia en diversas cuestiones de bienestar que les incumben directamente a ellos o a las personas a su cargo, y también en los preparativos de su jubilación. Los funcionarios jubilados de la OMPI reciben apoyo institucional en cuestiones sociales y de salud, sin olvidar el seguro médico tras la separación del servicio.

64. Por último, el Comité de la OMPI de Seguridad y Salud en el Trabajo, integrado por los representantes de los servicios y el personal pertinente, se reúne regularmente y ofrece un foro de discusión y de coordinación de cuestiones sobre seguridad, salud y bienestar, como por ejemplo: suministro de yodo, utilización de bicicletas por el personal de la OMPI, renovación en curso de los locales de la OMPI, estrategia de bienestar del personal, seguridad en materia de ocupación y contra incendios de las salas de reunión; espacio y muebles de oficina; directrices de Naciones Unidas sobre la contaminación del aire; prestación de servicios de cafetería para los funcionarios que trabajan fuera del recinto principal de la OMPI y en oficinas de espacio abierto.

FOMENTAR EL RESPETO Y LA ARMONÍA EN UN LUGAR DE TRABAJO sin ACOSO

65. La OMPI participó en la iniciativa de todo el sistema de Naciones Unidas: “Espacio seguro: Encuesta sobre el acoso sexual en nuestro lugar de trabajo”, cuyos resultados muestran que existe un alto grado de acoso sexual en el sistema de las Naciones Unidas. La OMPI se ha adherido a los esfuerzos de otras organizaciones para poner fin a los casos de acoso en el lugar de trabajo mediante la introducción de medidas que se centran en fomentar un entorno de trabajo respetuoso y armonioso. En 2019, la OMPI invitará al personal directivo y al resto de los miembros del personal y personal no funcionario de la OMPI a que participen en diversas actividades, entre otras:

- una campaña, en toda la Organización, para sensibilizar a todo el personal sobre cuáles son las conductas apropiadas y cuáles no, y garantizar que todo el personal pueda encontrar información con facilidad en caso de que se plantee un problema;
- integrar la sensibilización a la política de tolerancia cero frente a toda forma de discriminación y acoso en procesos clave, como el programa de iniciación para nuevos funcionarios y el proceso de evaluación de la actuación profesional,
- impartir sesiones de formación para fortalecer las capacidades y mejorar las competencias del personal directivo y el resto del personal de la OMPI sobre cómo propiciar en común la creación de un entorno de trabajo respetuoso y armonioso.

66. En lo que respecta a ese último punto, la OMPI puso en marcha, en mayo de 2019, un curso obligatorio en Internet titulado “Trabajar juntos de forma armoniosa”, en el que se trata también el acoso. La primera parte del curso es obligatoria para todos los miembros del

personal de la OMPI, y se insta vivamente al personal no funcionario a que lo haga. La segunda parte ha sido diseñada específicamente, y es obligatoria, para el personal directivo, habida cuenta del papel fundamental que desempeña en el fomento de un entorno de trabajo respetuoso y armonioso, y se insta vivamente al resto del personal de la OMPI a que la haga. El curso en Internet se complementará mediante talleres específicos y de carácter personal, dirigidos al personal directivo, y mediante talleres por equipos, dirigidos al resto del personal de la OMPI.

JUSTICIA INTERNA – RESOLUCIÓN FORMAL DE CONFLICTOS Y CUESTIONES DISCIPLINARIAS

67. En los cuadros 25 y 26 figura el número de casos incoados por el personal por conducto del sistema interno de justicia entre el 1 de julio de 2018 y el 30 de junio de 2019, así como el objeto de esos casos. Durante el período que abarca el informe se presentaron 253 quejas ante el Tribunal Administrativo de la OIT por funcionarios que prestaban servicios en Ginebra en la categoría profesional y categorías superiores contra la reducción del multiplicador del ajuste por lugar de destino de Ginebra en 2018.

68. En el mismo período, la Administración inició procedimientos disciplinarios contra cuatro miembros del personal (frente a los dos procedimientos incoados en el período anterior) y se procedió a la aplicación de las siguientes medidas disciplinarias en tres casos: destitución sumaria en un caso; destitución en otro caso, y descenso de categoría durante un período de tiempo determinado, en el tercer caso.

COSTOS DE LOS PROCEDIMIENTOS DE JUSTICIA INTERNA

69. Los costos de los fallos emitidos por el Tribunal Administrativo de la OIT en relación con demandas presentadas contra la OMPI durante el período que abarca el informe ascendieron a 39.000 francos suizos. Además, el director general decidió asignar un total de 8.316 francos suizos tras las apelaciones presentadas ante la Junta de Apelación de la OMPI.

70. El total de los costos administrativos fijos correspondientes a los casos examinados por el Tribunal Administrativo de la OIT y la Junta de Apelación durante el período que abarca el informe ascendió aproximadamente a 296.506 francos suizos, desglosados en 180.228 francos suizos correspondientes al Tribunal Administrativo de la OIT y 116.278 francos suizos correspondientes a la Junta de Apelación (sin contar el costo correspondiente al funcionario P3 que ejerce la función de Secretario de la Junta de Apelación). Dichos costos suponen un costo fijo medio de 18.023 francos suizos por sentencia pronunciada por el Tribunal Administrativo de la OIT y 10.570 francos suizos por conclusión emitida por la Junta de Apelación.²⁸

NUEVA POLÍTICA SOBRE LA GESTIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y LOS REGÍMENES DE TRABAJO FLEXIBLE

71. El 1 de enero de 2019 se puso en marcha la nueva política sobre la gestión del tiempo y los regímenes de trabajo flexible. Dicha política se estableció siguiendo las recomendaciones formuladas por un grupo de trabajo con la participación de miembros del personal. De conformidad con esa política, se suprimió el antiguo sistema de gestión del tiempo de horario

²⁸ Los costos fijos correspondientes a los casos examinados por la Junta de Apelación comprenden: las tasas pagaderas al presidente y al presidente adjunto de la Junta de Apelación; los gastos de viaje del presidente adjunto, y el costo de los servicios de un trabajador de agencia contratado para brindar apoyo administrativo a la Junta de Apelación.

de trabajo. Actualmente, los miembros del personal pueden optar por seguir dos tipos de regímenes de trabajo flexible, en función de las necesidades institucionales:

- horario de trabajo escalonado, con horario flexible de llegada y de salida del trabajo; y/o
- horario de trabajo comprimido, que permite al personal disfrutar de medio día o de un día entero libre de manera periódica trabajando una hora más cada día durante un período predefinido.

72. El lanzamiento de la nueva política estuvo precedido por una detallada estrategia de gestión del cambio que incluía un plan de comunicaciones descendentes, una serie de talleres para preparar al personal directivo a los cambios y un proyecto piloto de aplicación, por equipos seleccionados, en determinadas áreas de la OMPI. Se elaboró un nuevo módulo de autoservicio del Sistema Automatizado de Gestión de la Información (AIMS) mediante el cual se gestionan las peticiones del nuevo régimen de horario flexible. También se creó una página Intranet específica con toda la información pertinente sobre la nueva política. Y, durante las primeras semanas de aplicación, se puso a disposición un servicio de enfermería sin cita previa.

OTROS CAMBIOS EN LAS POLÍTICAS

73. En su reunión anual, de octubre de 2018, el Comité de Coordinación de la OMPI aprobó las enmiendas al Estatuto del Personal y fue informado de las enmiendas al Reglamento del personal, que entraron en vigor el 1 de enero de 2019.²⁹

74. Como parte de la mejora continua del marco de política de RR.HH., durante el período que abarca el informe se publicó una docena de órdenes de servicio nuevas o revisadas y otros documentos administrativos, junto con las comunicaciones pertinentes dirigidas a todo el personal de la OMPI, para asegurar que todo el personal esté al tanto de los cambios en las políticas.

75. En el sitio de Intranet de la OMPI se ha publicado una versión mejorada del Manual de RR.HH., electrónico en el que se suministra información fácilmente comprensible sobre temas relacionados con los RR.HH., destinada al personal de la OMPI, con enlaces a documentos pertinentes, como el Estatuto y Reglamento del Personal, órdenes de servicio y formularios.

[Fin del documento]

²⁹ Véanse los documentos WO/CC/75/2 y WO/CC/75/3 en: https://www.wipo.int/meetings/es/details.jsp?meeting_id=47812.