

Comité de Coordinación de la OMPI

Octogésima sesión (52.^a ordinaria)
Ginebra, 4 a 8 de octubre de 2021

INFORME ANUAL SOBRE RECURSOS HUMANOS

preparado por la Secretaría

I. INTRODUCCIÓN

1. El presente informe anual sobre recursos humanos (RR.HH.), que comprende el período entre el 1 de julio de 2020 y el 30 de junio de 2021, abarca todas las cuestiones de RR.HH. sobre las que es necesario informar al Comité de Coordinación de la OMPI, así como otras cuestiones de personal que son de interés para los Estados miembros.
2. El informe incluye información sobre los progresos realizados en la consecución de los objetivos fijados en materia de dotación de personal y una visión general de las políticas, iniciativas y actividades relacionadas con los RR.HH. que están en consonancia con la Estrategia de RR.HH. de la OMPI 2017-2021.
3. El Informe anual está estructurado en cinco partes, según se indica a continuación:
 - en la primera sección ofrece una instantánea de las principales tendencias observadas en la plantilla;
 - en la segunda sección se abarcan las cuestiones respecto de las cuales es obligatorio informar a los Estados miembros;
 - en la tercera sección se presentan los cambios ocurridos en la OMPI durante el difícil período de la pandemia de COVID-19;
 - en la cuarta sección se destacan los progresos generales realizados y las novedades ocurridas en el año transcurrido; y

- en la última sección se presenta una breve descripción de los objetivos en materia de RR.HH. para el próximo bienio y más adelante.

II. UNA MIRADA AL CONJUNTO DE EMPLEADOS

4. Al 30 de junio de 2021, el conjunto de empleados de la OMPI comprende 1.572 personas.

5. En comparación con el último período sobre el que se informa¹, el número de personas que componen el personal básico² ha permanecido estable (1.083 en lugar de 1.090), lo que representa el 68,9% del conjunto del personal, mientras que se ha producido un ligero aumento en el número de elementos que componen el conjunto de personal flexible³ (pasando de 489 a 418), es decir 31,1% del conjunto del personal.

6. Desde una perspectiva de género, las mujeres representan el 52,7% del conjunto del personal (828), mientras que los hombres representan el 47,3% (744); cabe señalar que esta representación varía entre las distintas categorías. En lo que respecta al personal básico de 1.083 personas, las mujeres representan el 54% (585) de esta categoría, y los hombres representan el 46% (498). La edad media combinada del personal básico es de 49,2 años.

7. Desde una perspectiva general de la diversidad, y como consecuencia de una serie de iniciativas de difusión, actualmente 121 Estados miembros están representados en todos los niveles y las categorías de personal, mientras que 109 Estados miembros están representados en puestos sujetos a distribución geográfica.⁴

8. Puede consultarse en [Internet](#) un documento aparte que contiene los principales datos y parámetros del conjunto de los empleados de la OMPI, la diversidad, la captación de talento, el desarrollo y la formación, así como la gestión de conflictos, que abarca el mismo período sobre el que se informa, o bien el año civil. La información actualizada, cuando corresponde, se proporcionará a los Estados miembros cada semestre, el 30 de junio y el 31 de diciembre del año de que se trate.

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

RESCISIÓN DE NOMBRAMIENTOS

9. 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 de todos los casos de rescisión de nombramientos de funcionarios. Entre el 1 de julio de 2020 y el 20 de junio de 2021 se rescindieron los siguientes nombramientos:

¹ En el último período objeto de informe, el número total de empleados era de 1.508 y la proporción entre el componente central de empleados y el flexible era de 72/28.

² Los miembros del personal que cuentan con un nombramiento de plazo fijo, continuo o permanente con cargo al presupuesto ordinario.

³ Los miembros del personal que cuentan con un nombramiento temporal con cargo al presupuesto ordinario; personal no financiado con cargo al presupuesto ordinario (reservas y fondos fiduciarios); personal del sistema de las Naciones Unidas en préstamo; personal subalterno de la categoría profesional (incluido el personal subalterno de la categoría profesional del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)); pasantes; becarios; traductores o revisores con contratos mensuales o diarios; contratistas particulares; trabajadores de agencia; proveedores externos; y personas del programa SYNI, de la Oficina de Empleo Temporal Subvencionado.

⁴ Los puestos sujetos a los principios de distribución geográfica son puestos del personal en las categorías profesional y superiores, financiados con cargo al presupuesto ordinario, con excepción de los cargos de idiomas y el puesto de director general.

- cinco por motivos de salud, de conformidad con la cláusula 9.2 a)2) del Estatuto del Personal;
- 10 en interés 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.

PRÓRROGAS DE LOS NOMBRAMIENTOS TEMPORALES

10. En su sesión anual, celebrada en 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 dos años en virtud de la cláusula 4.16.a),⁵ del Estatuto del Personal, así como las razones que justifican la aplicación de esa medida excepcional.

11. Durante el período sobre el que se informa, que concluye el 30 de junio de 2021, los nombramientos temporales de 8 miembros del personal se prorrogaron más allá de dos años. A continuación, se exponen los motivos de esas prórrogas excepcionales:

- Un nombramiento temporal se prorrogó excepcionalmente (de un mes) debido a la situación provocada por la pandemia de COVID-19 y a que el funcionario no podía regresar a su domicilio por no haber oferta de vuelos.
- Tres nombramientos temporales fueron prorrogados excepcionalmente (por seis meses y 12 meses, respectivamente) debido a necesidades operativas, para velar por la continuidad de las operaciones.
- Dos nombramientos temporales fueron prorrogados excepcionalmente (por seis meses y 12 meses, respectivamente) para garantizar la continuidad de las operaciones, mientras se preparaba el programa de trabajo y presupuesto para el bienio.
- Dos nombramientos temporales fueron prorrogados excepcionalmente (por seis meses, en ambos casos) en interés de la OMPI y en el contexto de la transición del nuevo Equipo Directivo Superior.

APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE LA OMPI SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO

12. Con arreglo a su Política sobre Igualdad de Género y en el marco de su labor para fomentar la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, la OMPI ha adoptado un enfoque dual que consiste en llevar a cabo al mismo tiempo, en algunos casos, iniciativas específicas de género y en integrar consideraciones de género, en otros, en sintonía con las prioridades relacionadas con la igualdad de género, de la totalidad del sistema de la ONU y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Esas iniciativas están dirigidas tanto hacia el interior (por ejemplo, la igualdad en la representación de hombres y mujeres en el conjunto del personal) como hacia el exterior (por ejemplo, labor programática de apoyo a los Estados miembros) y se destacan en los párrafos siguientes.

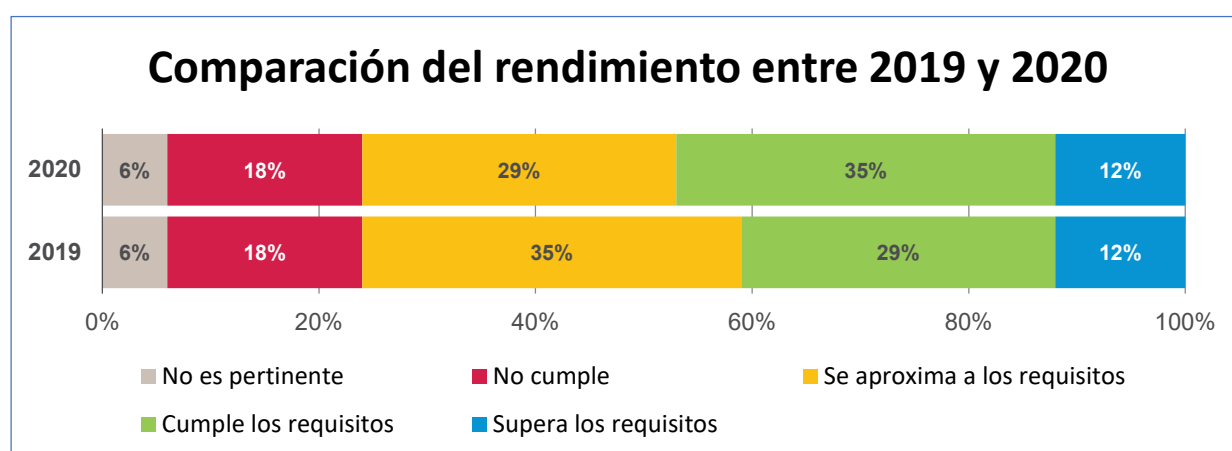
⁵

Véase el documento [WO/CC/75/3](#)

Incorporación de las cuestiones de género en las funciones organizativas

13. Por lo que respecta a la labor llevada a cabo en el contexto del sistema de la ONU, en 2020, la OMPI siguió implementando el Plan de acción para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (UN-SWAP). El UN-SWAP es un mecanismo de rendición de cuentas aprobado por la Junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE).⁶ Entre 2019 y 2020, el índice de cumplimiento de la OMPI mejoró en 6 puntos porcentuales. En consecuencia, en 2020, la OMPI reúne o supera los requisitos del 47% de los valores, es decir, ocho indicadores.⁷

14. En el gráfico que figura más abajo se reflejan los resultados de la OMPI en el marco del UN-SWAP para 2020, comparándolos con los de 2019:



15. Desde comienzos del ciclo actual del ONU-SWAP en 2018, la OMPI ha mejorado de 23 puntos porcentuales el nivel de cumplimiento de los requisitos, pasando del 24% en 2018 al 47% en 2020.

16. En el período sobre el que se informa, la OMPI siguió fortaleciendo las capacidades de los coordinadores en cuestiones de género, de manera que puedan integrar la igualdad de género en los programas y las funciones de la Organización. En 2020, se llevaron a cabo sesiones de fortalecimiento de capacidades sobre “Diversidad, inclusión y pertenencia”, “Influir en los demás” y “El ONU-SWAP”. Además, se prevé celebrar sesiones periódicas de control, como mínimo una vez por mes y los coordinadores en cuestiones de género reciben apoyo individualizado cuando lo necesitan. Asimismo, se crearon una “ruta de aprendizaje” específica y un sitio colaborativo para el intercambio de recursos de aprendizaje.

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

⁷ En 2020, la OMPI:

- excede los requisitos de Evaluación (PI4) y Auditoría (PI5);
- cumple los requisitos respecto de Políticas (PI6), Liderazgo (PI7), Gestión del desempeño con perspectiva de género (PI8), Arquitectura de género (PI11) y Cultura organizativa (PI13) y Coherencia (PI17);
- se aproxima a los requisitos respecto del seguimiento de los recursos financieros (PI9), Igualdad de representación de la mujer (PI12), Evaluación de las capacidades (PI14), (PI15) Fomento de las capacidades (PI16) y Conocimientos y comunicación;
- incumple los requisitos de Planificación estratégica de los resultados de los ODS relacionados con el género (PI1), Presentación de informes sobre los resultados de los ODS relacionados con el género (PI2) y Asignación de recursos financieros (PI10).

No corresponde aplicar el requisito de Resultados programáticos de los ODS relacionados con el género (PI 3).

Equilibrio de Género

17. Para el bienio 2022/2023, se propone a los Estados miembros de la OMPI que aprueben los objetivos de equilibrio de género para las categorías D2, D1, P5 y P4, según se indica a continuación:

Grados	Objetivos
D2	33%
D1	41%
P5	35%
P4	50%

18. Al 30 de junio de 2021, las mujeres representaban el 54,2% del personal de la OMPI.⁸ Sin embargo, dicha representación varía considerablemente en las diferentes categorías, observándose una menor representación en los altos cargos directivos: las mujeres constituyen el 80% en la categoría de funcionario nacional profesional; el 62,7% en la categoría de servicios generales; el 47,3% en la categoría profesional y el 33,3% en la categoría de director. Cabe señalar como dato positivo que, durante el año pasado, la categoría P4 se mantuvo conforme al objetivo, que ya se alcanzó en 2020. Además, como indica el cuadro que figura más abajo, también se alcanzó el objetivo relativo a la categoría D1, seis meses antes del plazo. Por el contrario, se produjo un retroceso tanto en la categoría D2 como en la categoría P5, que ha hecho necesario recalibrar los objetivos de paridad de género para el próximo bienio.

Grados	Situación al 30 de junio de 2017	Situación al 30 de junio de 2018	Situación al 30 de junio de 2019	Situación al 30 de junio de 2020	Situación al 30 de junio de 2021	Objetivos para diciembre de 2021
D2	18%	16,7%	15,4%	15,4%	10%	24%
D1	31%	34,6%	36,8%	34,9%	37,1%	37%
P5	35%	33,3%	32,4%	32,7%	29,7%	43%
P4	45%	47,2%	48,7%	50,0%	50%	50%

19. La labor de la OMPI destinada a mejorar el equilibrio de género entre su personal está impulsada por programas de divulgación específicos. La OMPI participó en dos ferias de empleo virtuales encaminadas concretamente a atraer a mujeres profesionales de la categoría superior: más de 300 mujeres, en representación de unas 80 nacionalidades, visitaron las cabinas de información de la OMPI. Además, durante el período sobre el que se informa, y por conducto de sus reservas de talento, la OMPI recibió expresiones de interés de 5.515 profesionales, entre ellas, las de 3.676 mujeres (el 67%). Para determinados cargos de nivel superior, difíciles de cubrir o en los que las mujeres siguen estando insuficientemente representadas, la OMPI contrata los servicios de empresas de cazatalentos para asegurarse de que cuenta con una sólida lista de candidatas cualificadas. La OMPI también llevó a cabo una campaña destinada a las profesionales, por la cual se entrevistó a tres funcionarias de nivel superior acerca de su experiencia en la OMPI. Esas entrevistas se publicaron luego en sitios web dedicados a la carrera profesional.

Integración de las cuestiones de género en los programas

20. La coordinación y el apoyo respecto de las actividades programáticas en materia de igualdad de género se lleva a cabo por medio de la labor de la especialista de la OMPI en cuestiones de género y diversidad, dentro del Departamento de Gestión de los Recursos

⁸ Personal con contratos de plazo fijo, permanentes y con nombramiento continuo, en función de la categoría de cada puesto y con cargo al presupuesto ordinario.

Humanos (DGRRHH), que trabaja entre los distintos sectores de la Organización. Durante el período sobre el que se informa, se llevaron a cabo varias actividades en colaboración con distintos sectores, por ejemplo:

- Sector de Derecho de Autor e Industrias Creativas: se llevó a cabo para las oficinas de PI de la región de América Latina y el Caribe una serie de talleres de fortalecimiento de capacidades, centrada en la manera de idear y utilizar los planes de igualdad de género y las herramientas conexas;
- Sector de PI y Ecosistemas de Innovación, y en el marco del Comité de Desarrollo y Propiedad Intelectual (CDIP): se llevó a cabo, tanto a escala nacional como interregional, un proyecto de cuatro años de duración sobre las mujeres y la PI: eventos de difusión de la investigación y actividades de fortalecimiento de las capacidades para las oficinas de PI participantes y posibles usuarias de la PI;
- Sector de Desarrollo Regional y Nacional: se organizó una serie de sesiones de intercambio de información sobre la brecha de género en la PI, en respuesta al pedido de los Estados miembros en ese sentido. Hasta el momento, se examinaron en los eventos las barreras al uso del sistema de PI relacionadas con el género, las buenas prácticas y las iniciativas emprendidas por múltiples partes interesadas para colmar esa brecha;
- Sector de Administración, Finanzas y Gestión: se ha trabajado para respaldar el uso del lenguaje inclusivo en la Organización, en los seis idiomas oficiales de la OMPI; y
- Sector de Alianzas y Desafíos Mundiales: se ha impartido formación sobre igualdad de género e inclusión a los participantes en la formación sobre recursos genéticos y PI.

21. Una descripción más detallada de las actividades programáticas relacionadas con la igualdad de género y sus objetivos figura en el documento titulado “Informe sobre las mujeres y la PI: incorporación de la perspectiva de género, creación de capacidad y asistencia a los Estados miembros”, preparado para la vigesimosexta sesión del CDIP, celebrada en julio de 2021 (documento [CDIP/26/8](#)).

PROGRAMA DE RECOMPENSAS Y RECONOCIMIENTO

22. En su sesión anual de septiembre de 2018, el Comité de Coordinación de la OMPI pidió a la Secretaría que informara sistemáticamente sobre la aplicación del programa de recompensas y reconocimiento y sobre los cambios introducidos desde el anterior Informe anual sobre recursos humanos.

23. En 2020 la ceremonia del programa se celebró por primera vez de forma virtual debido a la pandemia. Por solicitud de los Estados miembros, la recompensa por “Desempeño institucional” se suprimió del programa de recompensas y reconocimiento.

24. El programa de recompensas y reconocimiento de 2021 está en suspenso, pendiente de los resultados del examen del Marco de gestión de la actuación profesional y el perfeccionamiento del personal que inició recientemente la División de Supervisión Interna (DSI) (véase el capítulo VI para obtener más información sobre este examen).

INFORMES DE LA COMISIÓN DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA INTERNACIONAL
(CAPI) Y DEL COMITÉ MIXTO DE PENSIONES DEL PERSONAL DE LAS NACIONES
UNIDAS (CMPPNU)

25. Se señalan a la atención del Comité de Coordinación de la OMPI los informes de 2020 de la CAPI (documento de las Naciones Unidas [A/75/30](#)) y del CMPPNU (documentos de las Naciones Unidas [A/75/9](#) y [A/75/9/Add.1](#)).

IV. UN AÑO DE CAMBIOS EN MEDIO DE UNA PANDEMIA MUNDIAL

26. Ante el desafío imprevisto y sin precedentes de la pandemia de COVID-19, el último año ha sido un período difícil para la Organización y su personal en general. A lo largo de este período, el DGRRH se ha visto en primera línea de la gestión de la crisis, del trabajo a distancia, del manejo de los riesgos, de la redistribución del personal, de la seguridad, del bienestar; en definitiva, de la conservación del elemento humano en los recursos humanos.

27. Desde el inicio de la crisis, el DGRRH adaptó y racionalizó muchos de sus procesos de trabajo para garantizar la continuidad de la prestación de servicios a los empleados y a los Estados miembros. Con respecto a este conjunto de empleados, el DGRRH aplicó temporalmente medidas *ad hoc* y derogaciones de una serie de políticas y procedimientos con miras a facilitar la gestión en situación de crisis.

28. La pandemia coincidió asimismo con un momento de transición en la Organización debido al nombramiento de un nuevo director general y un nuevo Equipo Directivo, así como a una importante reestructuración de la Organización. Además, el director general designó a la anterior directora adjunta del DGRRH para que asumiera la función de directora interina a partir del 1 de octubre de 2020, ya que el mandato de la anterior directora del DGRRH finalizó el 30 de septiembre de 2020.

COVID-19 – desafíos, efectos y gestión

29. Se recuerda que la OMPI inicialmente cerró las oficinas de la sede en Ginebra el 16 de marzo de 2020 ante la evolución de la crisis sanitaria de la COVID-19 y las decisiones de confinamiento adoptadas por el gobierno del país anfitrión. Por primera vez se pidió al personal de la OMPI que trabajara desde casa, con la excepción de la reducida presencia de determinados miembros del personal de los servicios Médico, Edificios, TI, Seguridad, Oficina del Director General, Comunicaciones y Recursos Humanos, necesarios para desempeñar servicios esenciales que no podían prestarse a distancia.

30. En junio de 2020 la OMPI emprendió un programa de retorno a las oficinas por etapas y planificado cuidadosamente en vista de que los índices de infección iban declinando gradualmente en la región de Ginebra y el gobierno del país anfitrión había puesto en marcha medidas de desconfinamiento paulatino. Sin embargo, debido a la evolución de la situación epidemiológica y al aumento de la propagación del virus en octubre de 2020, la Organización decidió una vez más que todo el personal debía reanudar el trabajo a distancia a partir del lunes 2 de noviembre de 2020. Las enseñanzas extraídas durante el primer confinamiento de marzo de 2020 facilitaron esta segunda fase de trabajo a distancia.

31. Desde el inicio de la pandemia la OMPI y el DGRRH han ido tomando conciencia de los efectos de la pandemia en los aspectos psicosociales y en la salud mental de los empleados. En respuesta, y especialmente durante los momentos en que el teletrabajo y el aislamiento social eran obligatorios, el DGRRH, en coordinación con la unidad médica y la consejera del

personal, proporcionó asesoramiento integral, así como una amplia gama de medidas de apoyo al personal que estaba trabajando a distancia. La unidad médica hizo un seguimiento de las cuestiones de salud y la consejera del personal prestó servicios de apoyo psicosocial a título individual y formación al personal en general, los cuales se difundieron principalmente a través de páginas de Intranet específicas y material temático sobre el bienestar psicosocial.

32. Se elaboraron y perfeccionaron continuamente recomendaciones y orientaciones sobre salud mental para los empleados, con el objetivo principal de potenciar la resiliencia individual y colectiva, y se adoptaron otras iniciativas para dar respuesta a las preocupaciones del personal durante la pandemia. El DGRRHH se centró en el bienestar de los colegas ofreciéndoles sesiones sobre bienestar, conciencia plena y prevención del agotamiento. Además de las sesiones de formación individual, el equipo de formación interna ofreció sesiones mensuales a la hora del almuerzo sobre autogestión y herramientas de adaptación.

33. Asimismo, la Unidad Médica estableció controles de prevención de infecciones y evaluaciones en el lugar de trabajo de acuerdo con las directrices emitidas por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y por los directores de los servicios médicos de las Naciones Unidas, con el fin de crear un entorno de trabajo seguro para todos los empleados y visitantes. Se organizaron sesiones informativas destinadas a analizar las medidas preventivas, el uso correcto de los equipos de protección personal y para mejorar la protección del personal que se contrate. La Unidad Médica también coordinó el programa de vacunación contra la COVID-19 para todo el sistema de las Naciones Unidas, en el que participó, con el fin de ayudar al personal de las oficinas de la OMPI en el exterior a vacunarse.

34. La impartición de formación se vio muy afectada por la pandemia. Las ofertas de formación tuvieron que adaptarse progresivamente al entorno exclusivamente virtual y tener en cuenta la reducción de los períodos de atención mediante contenidos centrados y sesiones más breves. En consecuencia, y debido a las difíciles circunstancias, el número de días de formación por miembro del personal disminuyó de 4,8 en 2019 a 2,7 en 2020. Sin embargo, la formación presencial tradicional se sustituyó por soluciones de aprendizaje electrónico impartidas en formatos de tamaño reducido y el personal tuvo la posibilidad de elegir cursos de entre una gama mucho más amplia de opciones. Esta evolución permitió a los colegas de la OMPI apropiarse y responsabilizarse de su propio aprendizaje y desarrollo. Por ejemplo, actualmente más de 600 usuarios activos tienen acceso a más de 5.000 cursos a su propio ritmo en LinkedIn Learning.

35. Por otra parte, la mayoría de los programas tuvieron que ajustar sus objetivos y planes de trabajo para este bienio. La posibilidad de registrar y actualizar los avances a lo largo del año a través del Sistema de gestión de la actuación profesional y el perfeccionamiento del personal (PMSDS) de la OMPI ha permitido tanto a la Organización como a su personal afrontar los cambios con más agilidad.

Bienvenida a la nueva administración

36. El Sr. Daren Tang fue nombrado nuevo director general de la OMPI el 8 de mayo de 2020 y asumió sus funciones el 1 de octubre de 2020. Prometió que la labor de la Organización tendría presentes los intereses y las necesidades de todos los Estados miembros y se regiría por los principios de integridad, transparencia y responsabilidad con miras a forjar un ecosistema mundial de PI inclusivo, equilibrado, pujante y orientado al futuro.

37. La situación de salud pública derivada de la pandemia de COVID-19 planteó numerosos desafíos y obstáculos al director general en el momento de su nombramiento y, posteriormente, al asumir sus funciones. A la luz de esta situación excepcional, el director general electo no pudo llevar a cabo el proceso de consulta y nominación del Equipo Directivo para que estuviera

en funcionamiento al inicio de su mandato. En consecuencia, y tal como propuso el director general electo en ese momento, el Comité de Coordinación de la OMPI aprobó la renovación con carácter excepcional durante un período de tres meses (hasta el 31 de diciembre de 2020), de la designación de siete de los directores generales adjuntos y subdirectores generales anteriores para que ayudaran al director general a gestionar la transición hasta el nombramiento de los nuevos directores generales adjuntos y subdirectores generales, a partir del 1 de enero de 2021

38. El 3 de agosto de 2020 el entonces director general electo notificó a los Estados miembros de la OMPI su intención de solicitar la aprobación y el asesoramiento del Comité de Coordinación de la OMPI respecto de los nuevos nombramientos de cuatro directores generales adjuntos y cuatro subdirectores generales para que surtieran efecto el 1 de enero de 2021. Además, el director general electo invitó a los gobiernos a que nominaran candidatos. También se solicitó a los candidatos nominados que enviaran el material relativo a la candidatura por conducto de una plataforma específica de contratación de la OMPI, incluyendo su historial, una carta de motivación en la que indicaran que contaban con la experiencia necesaria y qué consideraban que podían aportar a la OMPI.

39. En su propuesta al Comité de Coordinación de la OMPI, el director general planteó asimismo la creación de un nuevo Sector, el Sector de PI y Ecosistemas de Innovación, que estaría supervisado por un subdirector general. Este nuevo Sector se centraría en programas que abordaran la PI no solo desde la perspectiva jurídica, sino también desde las perspectivas empresarial y económica, fomentando el tránsito de las ideas al mercado.

40. Se recibieron 49 candidaturas, de las cuales el 26% fueron mujeres y el 74% hombres. Todos los candidatos fueron invitados a una reunión individual con el director general. La candidatura de cada uno de ellos fue objeto de un examen minucioso para evaluar la experiencia, la contribución a la Organización, la competencia técnica y de gestión, las dotes de liderazgo y la capacidad de trabajar en equipo de los candidatos. También se tuvieron en cuenta el equilibrio geográfico y de género. Este proceso de contratación, que se prolongó durante varios meses, culminó con el nombramiento de tres mujeres y un hombre para los cuatro puestos de director general adjunto.

Realignar la OMPI con las nuevas prioridades

41. A raíz de la incorporación, el 1 de enero de 2021, de los nuevos directores generales adjuntos y subdirectores generales y tras la celebración de amplias consultas entre el director general, los responsables de los Sectores (es decir, los directores generales adjuntos y los subdirectores generales) y las partes interesadas internas pertinentes de la Organización, el 1 de marzo de 2021 se aplicaron los cambios estructurales necesarios para aumentar la eficacia en el funcionamiento de la Organización. Algunos de los elementos clave de la reestructuración fueron los siguientes:

- se redujo el tamaño de la Oficina del Director General (ODG) y se racionalizó su trabajo para mejorar el flujo de información y la rapidez de la coordinación entre la ODG y otras partes de la Organización;
- se consolidaron las unidades de trabajo para establecer el nuevo Sector de PI y Ecosistemas de Innovación, centrado en los aspectos empresariales y económicos de la PI, la comercialización de la PI y la solución de controversias en materia de PI;
- también se produjeron ajustes en las unidades de trabajo de otros sectores, especialmente aquellos cuya labor estaba relacionada y a los que los cambios les permitirían trabajar mejor juntos; y

- se crearon nuevos ámbitos de interés, como el futuro de la PI, la PI y las tecnologías de vanguardia, los jóvenes, etcétera, con el fin de tratar cuestiones que han cobrado importancia para la Organización y sus partes interesadas.

V. LA “NUEVA NORMALIDAD”

42. La pandemia ha puesto de manifiesto la necesidad de que el personal de la OMPI sea adaptable y resiliente, ha acelerado el cambio hacia una organización más digital y ha mostrado la importancia que tienen las personas en la nueva normalidad. La función de recursos humanos es una de las que experimentaron un cambio especialmente drástico en sus objetivos y procesos.

43. En consonancia con el nuevo Plan Estratégico a Mediano Plazo (PEMP) para 2022-2026 de la Organización, el DGRRHH pretende avanzar hacia una Organización más centrada en los empleados y fomentar una cultura basada en el trabajo en equipo, en que la colaboración intersectorial sea la norma y todos los empleados se sientan valorados.

Salud, bienestar y conciliación de la vida laboral y personal

44. Tal vez una de las tareas nuevas más inesperadas y exigentes a las que ha tenido que hacer frente el DGRRHH durante esta pandemia ha sido la de administrar los asuntos relacionados con la salud. Durante los últimos 15 meses, a pesar de que la pandemia afectó de forma implacable muchos ámbitos de trabajo y la vida cotidiana se vio gravemente perturbada, los empleados de la OMPI se adaptaron rápidamente y muy bien a esta nueva realidad. La OMPI debe seguir siendo una organización dinámica y adaptable cuando se enfrenta a circunstancias tan difíciles y cambiantes.

45. El bienestar y la salud mental de los empleados siempre han sido de suma importancia para la OMPI. Aun teniendo que reconocer que estamos atravesando un período excepcional, la Organización sigue siendo consciente de los riesgos que el trabajo a distancia continuo plantea para la salud mental de sus empleados. Por lo tanto, la OMPI ha centrado su atención en situar las estrategias de bienestar de los empleados en el núcleo de su labor, reconociendo los beneficios que se pueden derivar de priorizar y proteger la salud de los empleados y, por consiguiente, de la Organización. De ahí que la labor de aplicación de la Estrategia de Bienestar y Salud Mental de la OMPI haya proseguido con la integración de las consideraciones relativas al bienestar y la incorporación de los aspectos de bienestar y salud mental en la Organización.

46. La pandemia obligó a reevaluar las prácticas de trabajo de la OMPI. No cabe duda de que durante el último año y medio ha aumentado la empatía por la conciliación de la vida laboral y personal y se ha renovado la oportunidad de convertir el trabajo flexible en una práctica más habitual. De forma repentina, esto ha pasado a verse como algo normal, si bien es cierto que se trata de una forma nueva de normalidad. Lo más notable, quizás, es que las prácticas flexibles ya no se ven como un beneficio, sino como una parte esencial de la vida laboral. El DGRRHH ha contribuido a la expansión de este nuevo enfoque en apoyo a la conciliación de la vida laboral y personal de los empleados, sobre todo siendo conscientes de que un enfoque flexible del trabajo es fundamental para la actividad de la Organización. Esto se integrará a largo plazo mediante una política relativa a un modelo de trabajo híbrido que apoye tanto el trabajo en la oficina como el trabajo a distancia.

47. Además, se introdujeron cambios sensibles en la política de licencias parentales en beneficio de los empleados y en apoyo a la conciliación de la vida laboral y personal. La finalidad de estos cambios es asimismo promover la igualdad de género y la inclusión, en particular mediante el reconocimiento de que todos los padres tienen las mismas

responsabilidades de cuidado de los hijos y de que las responsabilidades de cuidado se deben compartir de manera equitativa entre los padres. A tal fin, se aumentaron los derechos de licencia para la mayoría de las categorías del personal y para los padres, y se concedió más flexibilidad para el uso de estos derechos.

48. Mientras la OMPI comienza a planificar el regreso a las oficinas, el DGRRHH se centrará en introducir las medidas necesarias para garantizar la seguridad y el bienestar de todos y mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. La OMPI puso en marcha una encuesta sobre salud y bienestar en junio de 2021 con el fin de evaluar el impacto de la pandemia y el trabajo desde el domicilio, así como la repercusión de las actividades y políticas actualmente en vigor sobre el bienestar y la productividad del personal. Esto dará a la Organización unas indicaciones básicas para el desarrollo futuro de programas y medidas preventivas que permitan mejorar la salud y el bienestar en el trabajo.

Agilidad y diversidad

49. Fundamentalmente, la pandemia obligó a la OMPI y al DGRRHH a examinar no solo cómo seguirá gestionando un personal que trabaja a distancia, sino también cómo pretende gestionar un conjunto de empleados híbrido, compuesto por personas que trabajan a distancia, en la oficina, a tiempo parcial y en modalidades de trabajo flexible. El DGRRHH ha tenido que reconocer y adoptar una cultura de trabajo ágil. Esta mayor agilidad ha ayudado al conjunto de empleados a adaptarse, a responder a los desafíos según iban surgiendo y a mantenerse comprometidos con su trabajo independientemente de su ubicación física.

50. Al mismo tiempo, la OMPI ha seguido centrándose en su objetivo de atraer y contratar personal diverso y cualificado, y se ha reiterado en su determinación de respetar el principio de contratación del personal con el mayor grado de competencia, eficiencia e integridad. Al mismo tiempo, reconoció que este impulso sistemático debe ir de la mano de los objetivos de representación geográfica equitativa y equilibrio de género, a través de la mejora de los programas y las iniciativas de difusión de la contratación en colaboración con los Estados miembros.

51. En consecuencia, el DGRRHH siguió reforzando, en la medida de lo posible, su labor de difusión para atraer a candidatos cualificados. En el contexto de la iniciativa relativa a la designación de coordinadores para los Estados miembros no representados, el DGRRHH celebró una serie de seminarios web con candidatos potenciales y funcionarios clave, y mantuvo estrechos contactos con los coordinadores. Celebró seminarios web dirigidos a los coordinadores de Albania, Arabia Saudita, Eslovenia, Estonia y Sudán, lo cual supuso un aumento del 24% de las candidaturas de Eslovenia y del 28% de las de Sudán para vacantes de plazo fijo. Aumentaron asimismo las candidaturas para las reservas de talento procedente de Estados miembros no representados, especialmente donde se celebraron seminarios web. También mejoró la calidad de las candidaturas procedentes de dichos Estados, lo que demuestra que la iniciativa está proporcionando un rendimiento de la inversión gracias a la colaboración y el apoyo de los coordinadores.

52. El DGRRHH también utilizó cada vez más portales en línea pertinentes como Impact Pool y otras plataformas de medios sociales, como LinkedIn y Twitter, así como publicaciones específicas para determinadas vacantes de puestos superiores o difíciles de cubrir. En 2020, la OMPI emprendió un ejercicio de exploración a través de LinkedIn para identificar el talento disponible en los Estados miembros no representados, así como talento escaso en todo el mundo. La información se utilizó para desarrollar y orientar mejor la labor de difusión. Tras la creación de reservas de talento en 2019, la OMPI siguió examinando los perfiles de las candidaturas incluidas en dichas reservas para determinadas vacantes especializadas o

puestos de alto nivel, se contactó a las personas identificadas como candidatos potenciales y se les animó a presentar su candidatura.

53. Además, se revisó la política de becas de la OMPI con el fin de consolidar y agrupar los diversos programas de becas y las becas individuales en cinco grandes categorías, en función del tipo de función desempeñada, de acuerdo con las necesidades organizativas de la OMPI. Las nuevas categorías facilitan la administración de las becas y proporcionan una mayor coherencia en las condiciones de empleo de los becarios de toda la OMPI. En particular, se han armonizado los estipendios, lo que ha supuesto un incremento del pago asignado a algunos becarios, y la OMPI actualmente ofrece una contribución para los gastos de viaje en todas las categorías de becas, lo cual no ocurría anteriormente. La finalidad es seguir ofreciendo una experiencia atractiva a jóvenes profesionales para impulsar la imagen de la OMPI como empleador.

54. En cuanto al apoyo profesional, se impartieron cursos virtuales sobre desarrollo profesional y se mantuvo el programa de estudio externo. Sobre la base de los proyectos piloto de tutoría realizados en 2018 y 2019, en 2020 se puso en marcha el programa de tutoría de la OMPI como un añadido económico a la actual oferta de apoyo para el desarrollo profesional.

55. Por último, en lo que respecta a la planificación estratégica del conjunto de empleados y con el fin de asesorar mejor a los responsables de los sectores y al personal directivo, se ha elaborado un tablero de control completo para dicho personal, que incluye datos y análisis de RR.HH., y se publicará en el tercer trimestre de 2021. Estos tableros de control facilitarán el acceso a información clave, como la dotación de personal, la representación geográfica y de género, las jubilaciones, las ausencias, las evaluaciones de la actuación profesional, etc. Esta herramienta también permitirá fortalecer las capacidades del personal directivo para gestionar sus equipos, hacer un seguimiento de ellos y supervisarlos, y mejorar la representación geográfica y de género del conjunto de sus empleados.

Aceleración de la digitalización y agilización de los procedimientos y servicios

56. Durante los últimos años, el DGRRHH ha acometido la puesta en marcha de una serie de procesos, procedimientos y herramientas de RR.HH., en el marco de un proceso de transformación digital, con el fin de lograr una función de RR.HH. cada vez más habilitante. Solo en el último año, el DGRRHH, en coordinación con otras unidades internas, ha dirigido el desarrollo y la aplicación de tableros de control respecto de la concesión de permisos y modalidades de trabajo flexible, y ha velado por que se pongan a disposición del personal diversas opciones de aprendizaje a distancia.

57. A mediados de 2021, el DGRRHH puso en marcha el proyecto de digitalización de los RR.HH. con el fin de digitalizar los actuales expedientes en papel de los miembros del personal en activo con miras a mejorar el depósito digital único de documentos y registros relativos al personal y, en consecuencia, reforzar la capacidad del DGRRHH de consultar de forma segura la información en línea desde la oficina y a distancia. Del mismo modo, para mejorar la gestión de las bajas por enfermedad y para un mejor intercambio de información entre el personal y las unidades correspondientes, la Unidad Médica ha puesto en funcionamiento una interfaz entre la base de datos AIMS de RR.HH. y la base de datos médica, EarthMed. La Unidad Médica también ha retomado el proyecto de digitalización de los expedientes médicos en papel con el objetivo de disponer de un único depósito digital de los historiales médicos del personal.

58. Además, si bien la OMPI ya iba avanzando lentamente hacia la contratación virtual, la pandemia ha obligado al DGRRHH a realizar la transición más rápido. Todo el procedimiento de contratación (desde la planificación y la búsqueda de talento hasta la evaluación, selección

y contratación) se realiza actualmente en un entorno virtual. Además, el DGRRHH ha reconocido que la acogida a distancia del nuevo personal, al margen de los desafíos que comporta, también se ha convertido en una parte clave de la contratación virtual. Actualmente está en marcha un nuevo proyecto sobre este punto.

59. Como parte de las continuas mejoras en el marco de política de RR.HH., durante el período sobre el que se informa se publicaron unas 20 órdenes de servicio nuevas o revisadas junto con las comunicaciones generales, en su caso, para asegurar que el personal entendiera las modificaciones introducidas.⁹ Por ejemplo, por primera vez, se elaboró una política sobre permisos compensatorios para el personal de la categoría de funcionario nacional profesional y de las categorías profesional y superiores que haya tenido que hacer horas extraordinarias durante periodos prolongados o frecuentes. La nueva política sienta las bases para que los permisos compensatorios se puedan conceder a dichas categorías de manera justa, transparente y coherente.

60. Por último, facilitar la integración del personal nuevo mientras este trabajaba a distancia supuso un desafío que se afrontó mediante una combinación de medidas de apoyo: se publicó una nueva página de Intranet para los recién llegados y se puso en marcha un sistema de contacto amistoso. A través de dicho sistema, a cada recién llegado se le asignó un colega específico que le ofrezca apoyo informal y amistoso, le exponga a la cultura de la OMPI y le ayude a navegar por los sistemas y procedimientos administrativos de la Organización. El primer programa de iniciación virtual tuvo lugar en noviembre de 2020. Se mejoró la calidad general de este programa gracias a unas ponencias más breves y se incluyó una charla de bienvenida con el director general en la sesión de apertura.

VI. PERSPECTIVAS PARA EL PRÓXIMO BIENIO Y MÁS ADELANTE

61. Se está redactando una nueva [estrategia de RR.HH.](#) para el período comprendido entre 2022 y 2026 a fin de que los Estados miembros la examinen en las próximas reuniones de las Asambleas. La estrategia, sobre la base del nuevo PEMP, buscará garantizar que en todo momento se cuente con un personal más ágil y adecuado, mediante la búsqueda eficaz de talento, el reajuste de competencias, la movilidad, la formación y el apoyo al desarrollo profesional, factores que se adaptarán a las necesidades cambiantes de la Organización y del conjunto de empleados. La estrategia incluirá además el compromiso y la rendición de cuentas en relación con la gestión eficaz de los individuos mediante la creación de una cultura centrada en el ser humano y basada en la confianza, la inclusión y la promoción de una mayor cooperación horizontal intersectorial a través de nuevas modalidades de trabajo.

62. Modificar la cultura de la OMPI es una prioridad clave de la nueva dirección y ello tendrá un impacto significativo en la gestión de los RR.HH. En un contexto en que el trabajo híbrido se está convirtiendo en la norma, es esencial que la OMPI establezca nuevos cauces de comunicación que le permitan escuchar al personal. Durante el último trimestre de 2021, y cada dos años a partir de entonces, se realizará una encuesta para evaluar la implicación del personal. En la encuesta se buscará dilucidar el clima existente tanto a grandes rasgos como en el plano concreto, es decir, se centrará en tomar el pulso de la Organización y averiguar su cultura y sus valores, y también se buscará extraer información detallada a escala sectorial. Tras esta encuesta “de referencia”, se pretende poner en marcha otras herramientas que permitan escuchar regularmente al conjunto de empleados, a través de encuestas de seguimiento con el fin de saber qué funciona y qué no, y para incorporar la voz del personal a las decisiones institucionales. Se seguirá trabajando para mantener un entorno de trabajo

⁹ El Manual de RR.HH., de formato electrónico, se volvió a actualizar regularmente para proporcionar a los miembros del personal una visión completa y clara de todas las políticas de RR.HH. de la OMPI, así como enlaces a disposiciones administrativas conexas.

propicio y productivo, y para garantizar que se tienen debidamente en cuenta todas las preocupaciones importantes del personal, especialmente las relacionadas con el regreso seguro a las oficinas, así como otros aspectos relacionados con la salud y el bienestar. Las consultas internas entre la dirección, el personal y sus representantes también serán fundamentales.

63. Una mayor planificación de los recursos de personal puede ayudar a la OMPI a reformular las estructuras y las funciones de la Organización a fin de dar cabida a las nuevas formas de trabajo posteriores a la pandemia. La OMPI será más ágil y explorará estructuras flexibles que faciliten la reincorporación con eficacia del conjunto de los empleados y una distribución más horizontal del trabajo. En lo que respecta a las iniciativas de movilidad, el DGRRHH se centrará en utilizar herramientas que apoyen esta nueva distribución del trabajo y empoderen al conjunto de empleados en pos de la adaptación, el aprendizaje de nuevas habilidades y la asunción de nuevas funciones. El desarrollo del personal debe consolidar la resiliencia que la OMPI necesitará para lidiar con estos cambios constantes.

64. Además, en consonancia con las tendencias generales del mercado laboral, la OMPI tendrá que replantearse su modelo de contratación y recurrir en mayor medida a trabajadores eventuales y a la externalización de los servicios. Deberá tenerse en cuenta la naturaleza del trabajo y si las aptitudes necesarias suponen una base de conocimiento fundamental para la Organización o pueden facilitar una progresión profesional razonable dentro de esta a largo plazo.

65. Además, el teletrabajo ha cambiado la forma de trabajar de la OMPI, lo cual deberá tenerse en cuenta a la hora de formular un nuevo marco de gestión de la actuación profesional y el perfeccionamiento del personal, en particular con el fin de prestar mayor atención a los resultados. La DSI ha iniciado una revisión para evaluar si el marco existente es adecuado para su propósito y permite al personal de la OMPI desempeñarse al más alto nivel. El DGRRHH espera que esta revisión le permita comprender mejor hasta qué punto los recursos, los sistemas y las herramientas existentes apoyan dicho marco y son adecuados para una ejecución eficaz del mandato de la Organización (y qué cambios, de haberlos, son necesarios), y si la cultura institucional promueve y recompensa el rendimiento.

66. Por lo tanto, el aprendizaje y el desarrollo serán también un elemento clave para garantizar que la OMPI esté preparada para el nuevo modelo de trabajo posterior a la pandemia. Por ejemplo, la COVID-19 ha acelerado la dependencia de tecnologías para llevar a cabo la labor de la Organización, y por ello es necesario velar por que el conjunto de empleados esté en disposición de entender y utilizar dichas tecnologías. El fomento de la agilidad para el aprendizaje y el fortalecimiento de la capacidad de innovación del personal de la OMPI será un factor importante para la aplicación eficaz del nuevo PEMP y del presupuesto por programas para el bienio 2022/23. Esto formará parte integral de un nuevo marco de formación, el cual incluirá vínculos con el desarrollo profesional y la movilidad interna. Se prestará más atención a las competencias transferibles que puedan aportar una mayor flexibilidad a la hora de distribuir al personal en las esferas prioritarias según sea necesario, tanto en la formación como en la contratación de nuevas personas. Se necesita un personal que pueda aportar una visión puntera y que sea capaz de adaptarse a cambios continuos.

67. Asimismo, el DGRRHH introducirá iniciativas sobre diversidad e inclusión para crear un entorno que promueva la confianza y el compromiso. Se establecerá un Programa de Jóvenes Especialistas dirigido a jóvenes de naturaleza diversa, con talento y de cualquier parte del mundo, y se dará la bienvenida al primer grupo de este programa a la OMPI a principios

de 2022. Este programa contribuirá a alcanzar al menos tres¹⁰ de los pilares estratégicos del PEMP, así como su fundamento.¹¹ El programa también contribuirá a las estrategias de diversidad e inclusión de la OMPI, como mínimo desde las perspectivas de género, geográfica, de edad y socioeconómica. También facilitará el desarrollo y el reconocimiento del talento real y potencial con el objetivo clave de crear capacidad y democratizar la propiedad intelectual (PI) para que los antiguos participantes del Programa de Jóvenes Especialistas puedan progresar en su carrera dentro o fuera de la OMPI, ya sea en el contexto internacional o en uno nacional.

[Fin del documento]

¹⁰ Tres pilares: “Explicar en todo el mundo el potencial que tiene la propiedad intelectual de mejorar la vida de la humanidad en su conjunto, y en todas partes; Promover la colaboración entre las personas así como con las partes interesadas para dar forma al futuro del ecosistema mundial de la propiedad intelectual; Apoyar a los gobiernos, a las empresas, a las comunidades y a cada persona para que utilicen la propiedad intelectual como herramienta de crecimiento y desarrollo sostenible”.

¹¹ Fundamento: “Velar por que nuestro personal tenga los medios de trabajar de forma eficaz, colaborativa e innovadora, y proporcionarle con ese fin los recursos, la formación y un entorno adecuados.”