

Comité del Programa y el Presupuesto

Asamblea

Trigésima cuarta sesión
Ginebra, 27 de junio a 1 de julio de 2022

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/81/INF/1), que será sometido a examen del Comité de Coordinación de la OMPI en su sesión de julio de 2022.

[Sigue el documento WO/CC/81/INF/1]

Comité de Coordinación de la OMPI

Octogésima primera sesión (53.º ordinaria)
Ginebra, 14 a 22 de julio de 2022

INFORME ANUAL SOBRE RECURSOS HUMANOS

preparado por la Secretaría

I. INTRODUCCIÓN

1. Habida cuenta de la convocatoria de las Asambleas de los Estados miembros de la OMPI en julio de 2022, el presente informe anual sobre recursos humanos abarca por primera vez un año natural, es decir, el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2021. Por consiguiente, también incluye algunos de los temas reflejados en el anterior [informe anual](#), que abarcaba el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2020 y el 30 de junio de 2021.

2. El informe abarca todas las cuestiones de recursos humanos sobre las que es necesario informar al Comité de Coordinación de la OMPI y otras cuestiones de personal que son de interés para los Estados miembros. También incluye información sobre el avance realizado en la consecución de los objetivos en materia de personal y un resumen de las políticas, iniciativas y actividades relacionadas con los recursos humanos, en consonancia con la Estrategia de Recursos Humanos de la OMPI para 2017-2021.

3. Además de la introducción, el informe anual está estructurado de la siguiente manera:

- instantánea de las principales tendencias observadas en la plantilla;
- cuestiones respecto de las cuales es obligatorio informar a los Estados miembros;
- desafíos, nuevos objetivos y cambios en la OMPI; y
- avance general en el último año.

II. UNA MIRADA AL CONJUNTO DE EMPLEADOS

4. A 31 de diciembre de 2021, el conjunto de empleados de la OMPI era de 1.588 personas.

5. En comparación con el último periodo de referencia,¹ el número de personas que componen el personal básico² disminuyó ligeramente (1.074 a partir de 1.083), lo que representa el 67,6% del total, mientras que el personal flexible³ aumentó (514 a partir de 489), lo que constituye el 32,4% del conjunto del total del personal.

6. Desde el punto de vista del género, las mujeres representaban el 53,2% del personal (845), mientras que los hombres representaban el 46,8% (743), teniendo en cuenta que esta representación varía según las categorías. Con respecto al personal básico de 1.074 funcionarios, las mujeres representaban el 54,2% (582) de esta categoría y los hombres el 45,8% (492). La edad media combinada del personal básico era de 49,6 años.

7. Desde el punto de vista de la representación geográfica y como resultado de un conjunto de esfuerzos de acercamiento, 121 Estados miembros estaban representados en todos los niveles y categorías de personal, mientras que 110 Estados miembros estaban representados en puestos sujetos a distribución geográfica.⁴

8. Puede consultarse en línea un documento con datos y parámetros clave sobre el personal de la OMPI, la diversidad, la captación de talento, el desarrollo y la formación, así como la gestión de conflictos, que abarcan el mismo periodo del informe o el año natural.

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 enero y el 31 de diciembre de 2021 se rescindieron los siguientes nombramientos:

- cuatro por motivos de salud, de conformidad con la cláusula 9.2.a)2) del Estatuto del Personal;
- nueve 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.

¹ En el último periodo objeto del informe (julio de 2020 a junio de 2021), el total de empleados era de 1.572, con una proporción de 69/31 entre recursos básicos y flexibles.

² Personal con un nombramiento de plazo fijo, continuo o permanente con cargo al presupuesto ordinario.

³ Personal 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 Suiza de Empleo Temporal.

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 las plazas de idiomas y el puesto de director general.

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 periodo que abarca el informe, del 1 de enero al 31 de diciembre de 2021, los nombramientos temporales de 16 funcionarios fueron prorrogados más allá de dos años. Los motivos de estas prórrogas excepcionales fueron los siguientes:

- Dos nombramientos temporales fueron prorrogados excepcionalmente (uno por seis meses y otro por 12 meses) debido a las necesidades operativas.
- Nueve nombramientos temporales fueron prorrogados excepcionalmente (dos por seis meses y siete por 12 meses) para garantizar la continuidad de las operaciones, a la espera de que se aclaren las necesidades de personal.
- Cinco nombramientos temporales fueron prorrogados excepcionalmente (dos por tres meses y tres por seis meses) para garantizar la continuidad de las operaciones, a la espera de una contratación.

APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE LA OMPI SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO

12. La OMPI ha adoptado un enfoque doble en sus esfuerzos en materia de igualdad de género y empoderamiento de la mujer: pone en marcha iniciativas específicas de género e integra las consideraciones de género en todos los programas y funciones.

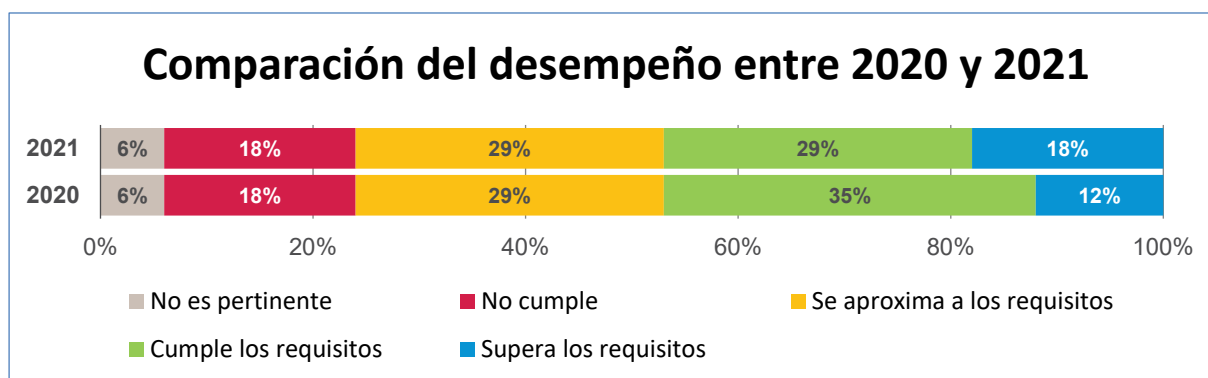
Incorporación de la perspectiva de género en las funciones organizativas

13. En el marco del sistema de las Naciones Unidas, en 2021 la OMPI continuó aplicando el Plan de Acción para Todo el Sistema de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-SWAP).⁶ En 2021, la OMPI cumplió o superó los requisitos correspondientes al 47% de las valoraciones, es decir, ocho indicadores. En particular, la OMPI aumentó el número de indicadores en los que supera los requisitos, de dos en 2020 a tres en 2021 (evaluación, auditoría y conocimiento y comunicación).

14. El siguiente gráfico muestra los resultados de la OMPI con respecto a ONU-SWAP en 2021, en comparación con los de 2020:

⁵ Véase el documento [WO/CC/75/3](#).

⁶ ONU-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). ONU-SWAP pone en práctica la Política de Igualdad de Género y Empoderamiento de la Mujer de todo el sistema de las Naciones Unidas, adoptada en 2006 por la JJE. Aquí puede accederse al desempeño de la OMPI por indicador.



Equilibrio de género

15. A 31 de diciembre de 2021, las mujeres representaban el 47,9% del personal total de las categorías profesional y superiores con nombramientos de plazo fijo, continuos o permanentes con cargo al presupuesto ordinario,⁷ siendo el 49,8% de las mujeres en la categoría profesional y el 33,3% en la categoría de dirección. Las mujeres constituían el 80% de los funcionarios nacionales profesionales y el 62,8% de los funcionarios de servicios generales.

16. En cuanto a los objetivos de paridad de género, durante el último bienio, tanto el nivel P4 como el D1 han cumplido y se han mantenido en sus objetivos. Por el contrario, tanto el nivel D2 como el P5 han registrado retrocesos, aunque permanecieron estables durante el último año.

Grados	Situación a 30 de junio de 2019	Situación a 30 de junio de 2020	Situación a 30 de junio de 2021	Situación a 31 de diciembre de 2021	Objetivos para diciembre de 2021
D2	15,4%	15,4%	10%	10%	24%
D1	36,8%	34,9%	37,1%	37,3%	37%
P5	32,4%	32,7%	29,7%	29,1%	43%
P4	48,7%	50,0%	50%	49,7%	50%

17. Para el bienio 2022-2023, la OMPI ha fijado nuevos objetivos de equilibrio de género para los niveles D2, D1, P5 y P4, como sigue:

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

Integración de la perspectiva de género en los programas

18. Con el fin de sensibilizar sobre la brecha global de género en la PI y encontrar soluciones al respecto, en 2021, el Departamento de Gestión de los Recursos Humanos y el equipo de la Agenda para el Desarrollo organizaron tres sesiones mundiales virtuales sobre “Cómo cerrar la brecha de género en la PI”. En las sesiones se reunieron diversas partes interesadas (oficinas de PI, asociaciones de PI, iniciativas de múltiples partes interesadas, ONG y el mundo académico) de la comunidad mundial de PI para presentar las buenas prácticas y las enseñanzas extraídas en el diseño, la difusión y la prestación de servicios de PI, así como en materia de políticas, desarrollo de capacidades y cultura institucional. Las sesiones también brindaron la oportunidad de presentar los resultados del trabajo de la OMPI en este ámbito. A

⁷ Según el grado del puesto. Quedan excluidos el personal temporal y la categoría ejecutiva.

nivel mundial, más de 700 participantes de más de 60 países asistieron a las sesiones de intercambio de información.

19. La labor de integración de las cuestiones de género sigue reforzándose en todos los sectores y áreas funcionales, lo que refleja el interés de los Estados miembros por la igualdad de género y la promoción de las mujeres en el sistema de PI. En el periodo de referencia, se llevaron a cabo varias iniciativas, por ejemplo:

- En 2021, la OMPI puso en marcha dos series de talleres sobre la incorporación de la perspectiva de género en las oficinas de PI de la región de América Latina. La primera serie, que comprendía cuatro sesiones, estaba dirigida a las oficinas de derecho de autor y tenía dos objetivos: i) crear una comprensión común de las cuestiones de igualdad de género en el contexto de la PI y ii) sensibilizar a los profesionales de la PI sobre la brecha de género en la PI. La segunda serie piloto se dirigió a siete oficinas de PI de la región de América Latina, y tenía por objeto crear y compartir conocimientos sobre la incorporación de la perspectiva de género y proporcionar elementos de análisis para incorporar las consideraciones de igualdad de género en todas las áreas de trabajo de las oficinas de PI. La serie tuvo una buena acogida y se reproducirá en 2022 para colaborar con otras oficinas de la región.
- En 2021, la OMPI preparó la Guía sobre el lenguaje inclusivo, disponible en los seis idiomas oficiales de la OMPI. La Guía constituye una herramienta clara, concisa y precisa de sensibilización sobre la manera de abordar la redacción de textos de modo que esté en concordancia con el Plan Estratégico a Mediano Plazo de la OMPI y que vele por que “no se deje a nadie atrás”. La Guía incluye dos módulos (lenguaje inclusivo de género y lenguaje inclusivo de la discapacidad). El formato modular pretende proporcionar flexibilidad para que se puedan añadir módulos adicionales en el futuro, si es necesario.

20. El nombramiento de la directora general adjunta Lisa Jorgenson como primera embajadora de PI y Género de la OMPI, anunciado en la Asamblea General de 2021, y la reciente contratación de una asesora principal de PI y Género reforzarán la dirección estratégica de la labor de la OMPI para promover y fomentar la participación de las inventoras, innovadoras, creadoras y empresarias en el sistema de PI. Estas funciones se suman al puesto ya existente de especialista en cuestiones de género y diversidad en el Departamento de Gestión de los Recursos Humanos.

PROGRAMA DE RECOMPENSAS Y RECONOCIMIENTO

21. 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.

22. A la luz de la revisión realizada por la División de Supervisión Interna (DSI) del Marco de Gestión de la Actuación Profesional y el Perfeccionamiento del Personal de la OMPI, no hubo recompensas económicas como parte del Programa de Recompensas y Reconocimiento de 2021. Se expidieron certificados de agradecimiento por un rendimiento sobresaliente, así como por el servicio voluntario en la Junta de Apelación de la OMPI, el Grupo Consultivo Mixto o como coordinadores de género, y se pusieron a disposición de los funcionarios interesados en el sistema de gestión de contenidos institucionales de la OMPI.

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

23. Se señalan a la atención del Comité de Coordinación de la OMPI los últimos informes anuales de la CAPI (documento de las Naciones Unidas [A/76/30](#)) y del CMPPNU (documento de las Naciones Unidas [A/76/297](#)).

IV. CUANDO EL MUNDO CAMBIA

24. Ante el reto sin precedentes de la pandemia de COVID-19, los dos últimos años han sido un periodo difícil para la Organización y su personal en general.

25. Con la llegada de una nueva Administración, el Departamento de Gestión de los Recursos Humanos tuvo que apoyar un reajuste institucional importante, que implicaba la creación del nuevo Sector de PI y Ecosistemas de Innovación, así como de otras áreas de interés. El principal objetivo del reajuste era racionalizar y mejorar el flujo de información y la coordinación intersectorial. Esta reorganización se produjo en el marco de un nuevo PEMP para 2022-2026. El PEMP marca el avance hacia una Organización cada vez más centrada en los empleados, en la que se alienta una cultura y un enfoque del trabajo basados en el equipo, y la mejora de la propuesta de valor de los empleados no es solo un objetivo sino que se convierte en una realidad.

26. Para ayudar a poner en práctica esta nueva visión de la gestión de los recursos humanos en la OMPI, se contrató a un especialista externo en estrategia de recursos humanos para que llevara a cabo un proceso exhaustivo y consultivo con los directivos y los empleados a fin de identificar los elementos de la gestión de los recursos humanos de los que la Organización puede estar orgullosa y los que pueden potenciarse. A partir de esta base, se elaboró una nueva estrategia de recursos humanos que se presentó al Comité de Coordinación de la OMPI en octubre de 2021 y que establece la orientación del trabajo estratégico en materia de recursos humanos para los próximos cinco años. La nueva estrategia se centra en siete objetivos interrelacionados: la cultura, la agilidad institucional, la diversidad y la inclusión, la gestión del rendimiento de las personas, el aprendizaje y el desarrollo profesional, el liderazgo y la gestión, y el compromiso y el bienestar.

Reimaginar la forma de trabajar

27. La pandemia impulsó a la OMPI y al Departamento de Gestión de los Recursos Humanos a reconocer y adoptar una cultura de trabajo ágil. Desde sus inicios, el Departamento ha tenido que plantearse cómo gestionar un personal remoto, más híbrido, compuesto por empleados que trabajan desde casa, en la oficina, a tiempo parcial y en régimen de trabajo flexible.

28. El mundo está en constante cambio y el mundo del trabajo no es diferente, ya que la tecnología influye cada vez más en la forma de trabajar. En vista de ello y sobre la base de la nueva estrategia de recursos humanos, a finales de 2021 se anunció un modelo de servicio de “ventanilla única” para el Departamento de Gestión de los Recursos Humanos que entrará en vigor en febrero de 2022.

29. El nuevo modelo permitirá al Departamento centrarse en la prestación de servicios, e integra áreas temáticas, en lugar de funciones. El modelo tiene por objeto facilitar la transición de la OMPI hacia una organización abierta, transparente y centrada en el ser humano. Además, tiene por objeto garantizar que las personas y los procesos estén mejor integrados, permitiendo así una experiencia más fluida y menos desarticulada para los usuarios internos y

externos de los servicios del Departamento. Bajo el nuevo modelo, y con la creación de un nuevo Servicio de Gestión del Talento, el Departamento de Gestión de los Recursos Humanos aspirará a trabajar de forma horizontal, junto a las empresas como “socios”, coparticipando en los resultados con otras partes interesadas y ayudando a las áreas de negocio a adaptarse y transformarse.

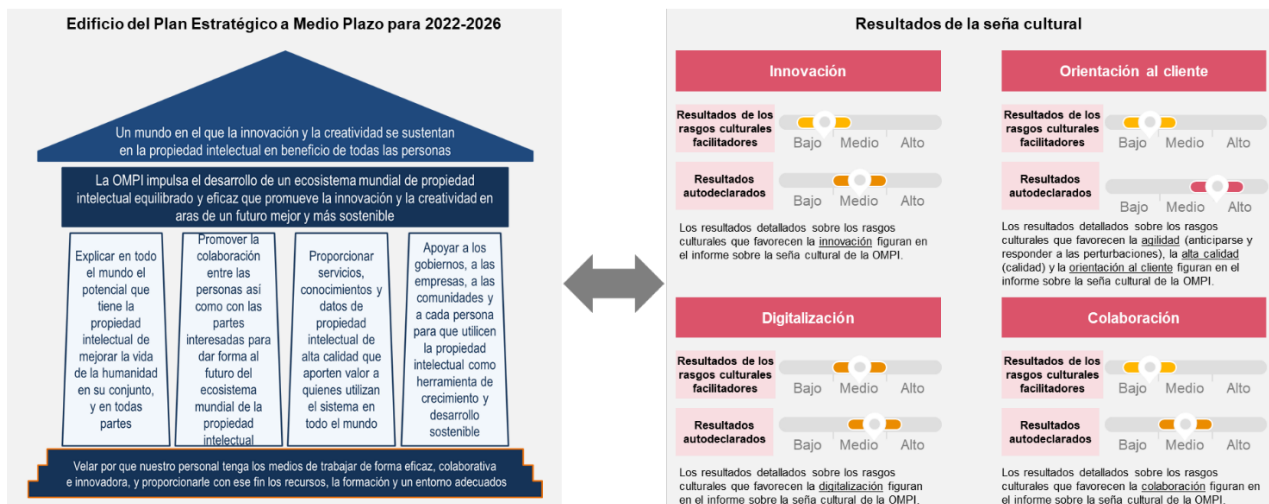
30. La “explosión” de la tecnología y su influencia en el mundo del trabajo requieren un servicio dedicado para garantizar que el Departamento de Gestión de los Recursos Humanos pueda aprovechar los beneficios de la tecnología, la gestión eficaz de los datos y el análisis crítico, así como mejorar el servicio al cliente y sustentar la gestión del talento. La creación de una nueva Unidad de Tecnología y Datos de Recursos Humanos dentro del Departamento es un reconocimiento de la importancia de integrar la tecnología en los recursos humanos.

31. El año también fue testigo de la revisión y remodelación del proceso estratégico de planificación de personal a largo plazo que se puso en marcha en 2014. El objetivo es evaluar el “estado” de los recursos humanos en la OMPI y orientar sobre las acciones en materia de recursos humanos necesarias para garantizar el éxito de los resultados operativos. Se revisó el proceso y se extrajeron lecciones para mejorar la planificación del personal a largo plazo, y actualmente se está aplicando en todos los sectores como “revisión del talento de la OMPI para 2022/23 y más adelante”.

32. Además, un tablero de control de recursos humanos, que proporcionará análisis de recursos humanos que serán decisivos para la planificación del personal a todos los niveles, estará a disposición de los directivos. El tablero de control permitirá acceder fácilmente a información clave, como la dotación de personal, la representación de género y geográfica, las jubilaciones, las ausencias y el rendimiento, entre otros datos. La herramienta también mejorará la capacidad de los supervisores para gestionar su personal, realizar el seguimiento y la supervisión de sus equipos, y lograr una mejor representación de género y geográfica.

Una cultura que crea capacidades y acoge la adaptabilidad

33. En 2021, Price Waterhouse Coopers (PWC) realizó una revisión del sistema de gestión de la actuación profesional y el perfeccionamiento del personal de la OMPI. En reconocimiento de la importancia de la cultura en la gestión del rendimiento, se estableció la seña cultural de la OMPI como parte de esta revisión. En este análisis se resumieron cinco rasgos significativos que caracterizan la cultura de la OMPI, a saber, *Imperios*, *Profesional* y *respetuoso*, *Pilar de la estabilidad*, *“Seguir las normas”* y *Reputación de competencia*. Si bien todos los rasgos encierran determinados puntos fuertes, también conllevan desafíos. Del análisis de la cultura en la OMPI se desprende la necesidad de un mayor reajuste entre las aspiraciones estratégicas de la OMPI y la cultura institucional actual.



34. El análisis proporciona una base a partir de la cual el Departamento de Gestión de los Recursos Humanos puede iniciar la tarea crítica de emprender un programa de transformación cultural para la OMPI. De este modo, se garantizará que la cultura imperante mejore la resiliencia institucional y proporcione a toda la Organización una visión común del éxito.

35. En la revisión también se detectó la necesidad de introducir varios cambios fundamentales en la gestión del rendimiento de la OMPI, expresada por los empleados y los directivos. Entre ellos, la necesidad de una mayor objetividad, reconocimiento y desarrollo con el apoyo de un proceso más centrado en el usuario; un mayor apoyo en la gestión del bajo rendimiento y la necesidad de una profunda evolución cultural de las mentalidades y comportamientos en torno al rendimiento. También se señaló que para abordar los principales retos de la gestión del rendimiento, la OMPI tendría que cambiar a un enfoque más centrado en el cliente, así como desarrollar una “mentalidad de crecimiento” en toda la Organización. En total, en el informe se formularon ocho recomendaciones que ayudarán a la Organización a conseguir un marco de gestión del rendimiento más adecuado. Una de esas recomendaciones consistía en introducir la calibración del rendimiento en aras de la coherencia y la equidad. A tal fin, se introdujo un proceso de calibración del rendimiento para los empleados de categoría P4 y superior en el ciclo de rendimiento de 2021. Con el proceso de calibración se pretendía establecer un entendimiento común en toda la Organización de los dos grados de evaluación más altos.

36. La labor encaminada a desarrollar un nuevo sistema de rendimiento y a garantizar que la gestión del rendimiento esté más estrechamente vinculada a los procesos de desarrollo y de gestión del talento será parte integrante del trabajo de la Unidad de Experiencia de los Empleados del Servicio de Gestión del Talento, junto con los directivos y otras partes interesadas.

37. En el futuro se reconoce que el desarrollo personal y profesional es fundamental para gestionar y estimular el rendimiento. Al mismo tiempo, ha quedado claro que la OMPI debe invertir en su capital humano para garantizar que la Organización cuente con las competencias necesarias para satisfacer las demandas actuales y futuras. Para ello, la apertura y la mejora de la movilidad del talento ha demostrado ser una poderosa iniciativa de gestión para involucrar a los empleados, al tiempo que permite a la Administración detectar las competencias internas que reducen la necesidad de buscar constantemente el talento en el exterior, invirtiendo así internamente en lugar de depender de la “externalización”. A lo largo del año se ha avanzado considerablemente en la identificación de las plataformas del mercado de talentos y de sus ofertas para que la OMPI pueda lanzar una petición formal de propuestas a finales de 2022 con vistas a ponerlas a prueba en 2023. Además, a raíz de una respuesta positiva, el

Departamento de Gestión de los Recursos Humanos amplió su proyecto piloto que permite que el personal con nombramientos de plazo fijo, continuos y permanentes sea asignado temporalmente a puestos temporales y de proyectos, conservando su situación contractual y las prestaciones y derechos correspondientes.

38. Por último, un cambio considerable en la reestructuración del Departamento consistió en el traspaso de la responsabilidad de la aplicación y ejecución de los programas de aprendizaje a la Academia de la OMPI. El objetivo principal de esta transferencia es que la Academia utilice su experiencia en la creación de conocimientos y competencias en beneficio del personal de la OMPI. A fin de que los programas de formación tengan un enfoque estratégico, se creó un Equipo Técnico de Formación y Desarrollo para que hiciera recomendaciones sobre los cambios necesarios para mejorar el enfoque de la OMPI en materia de formación, y la Academia de la OMPI y el Departamento de Gestión de los Recursos Humanos colaborarán en la elaboración de un marco de aprendizaje y desarrollo para la OMPI y en la supervisión de su aplicación.

V. LA “NUEVA NORMALIDAD”

39. El inicio de la pandemia en 2020 supuso una nueva serie de retos para el Departamento de Gestión de los Recursos Humanos dada la repercusión en los aspectos psicosociales y la salud mental de los empleados. A lo largo de este periodo, el Departamento desempeñó un papel clave en la gestión de crisis, el trabajo a distancia, el control de riesgos, la redistribución del personal, así como la seguridad y el bienestar.

Salud, bienestar y conciliación de la vida laboral y familiar

40. La salud mental y el bienestar de los empleados siempre han sido de suma importancia para la OMPI y la pandemia aceleró la reevaluación de las prácticas de trabajo de la OMPI. No cabe duda de que los dos últimos años han servido para renovar la oportunidad de normalizar el trabajo flexible a fin de mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida privada. Lo más notable, quizás, es que las prácticas flexibles ya no se consideran un complemento, sino una parte esencial de la vida laboral.

41. El Departamento de Gestión de los Recursos Humanos ha desempeñado un papel decisivo en la expansión de este nuevo enfoque para apoyar la conciliación de la vida laboral y familiar del personal, en particular porque un enfoque flexible del trabajo es fundamental para la Organización y contribuye a que la OMPI sea percibida como un empleador atractivo. En este sentido:

- La nueva política de la OMPI sobre el horario laboral y las modalidades de trabajo flexible se publicó en octubre de 2021 y entró en vigor en enero de 2022. En ella se introdujo el teletrabajo como modalidad de trabajo flexible, aprovechando las enseñanzas extraídas durante la pandemia de COVID-19. Aunque las necesidades operativas tienen prioridad, los cambios introducidos darán al personal más flexibilidad para organizar su trabajo y gestionar el horario laboral de acuerdo con sus preferencias y necesidades personales, apoyando así el equilibrio entre la vida laboral y la personal. Esos cambios también darán a los supervisores más libertad para gestionar las modalidades de trabajo de sus equipos en función de las necesidades tanto institucionales como individuales.
- También se introdujeron cambios considerables en la política de permisos parentales, en beneficio del personal y en apoyo de la conciliación de la vida laboral y familiar. Los cambios tienen además como objetivo promover la igualdad de género y la

inclusión, sobre todo reconociendo que las responsabilidades de cuidado deben ser compartidas por igual entre los progenitores. Para ello, se aumentaron los permisos para la mayoría de los tipos de nombramiento y formas de paternidad y maternidad, y se concedió más flexibilidad para el uso de esos derechos.

- Por primera vez, se elaboró una política a nivel de toda la Organización sobre el permiso compensatorio para el personal de la categoría profesional y afines que haya tenido que hacer horas extraordinarias durante periodos considerables o recurrentes. La nueva política sienta las bases para que los permisos compensatorios se concedan a esas categorías de personal de forma justa, transparente y coherente.

42. Asimismo, el Departamento de Gestión de los Recursos Humanos, en coordinación con la Unidad Médica y el consejero del personal, proporcionó asesoramiento y apoyo exhaustivo al personal. Se elaboraron recomendaciones y orientaciones sobre salud mental para los empleados con el objetivo de potenciar la resiliencia individual y colectiva. En 2021, la OMPI participó en la encuesta de salud y bienestar realizada por el departamento de inteligencia de la salud de las Naciones Unidas (UNHI) en 24 organizaciones de las Naciones Unidas, incluida la OMPI. El índice de respuesta fue elevado, de un 37% en la Organización. En la encuesta se evaluó la salud física y mental, la experiencia con la pandemia de COVID-19, las pautas de trabajo y la configuración de las oficinas, el maltrato doméstico y otras cuestiones. Los resultados pusieron de manifiesto que el 43% de los encuestados se encuentran en las categorías de riesgo sanitario medio/alto, evaluado mediante un método de estratificación del riesgo sanitario; el 39% informó de que su salud física se había deteriorado y el 39% de que su salud mental y su bienestar habían disminuido considerablemente durante la pandemia. Un gran número de personas no recibió una atención sanitaria adecuada durante la pandemia. Además, el maltrato doméstico -agravado por la pandemia- alcanzó niveles sorprendentemente altos (17%), lo que resulta muy preocupante. En general, las principales manifestaciones fueron el dolor corporal, el estrés relacionado con el trabajo y los síntomas de salud mental. Se registró un alto nivel de estigmatización de los problemas de salud mental. La OMPI tiene previsto seguir analizando los datos de la encuesta junto con las Naciones Unidas, volver a hacerla cada uno o dos años y elaborar medidas para hacer frente a las conclusiones en los próximos años.

43. Del mismo modo, se han realizado esfuerzos para promover un lugar de trabajo respetuoso y armonioso, con tolerancia cero al acoso. Especialmente, la política sobre conflictos y quejas laborales fue modificada para eliminar el plazo anterior de 90 días para presentar una denuncia por acoso (incluido el acoso sexual), discriminación o abuso de autoridad. Este cambio garantiza la coherencia con la Política Modelo del Sistema de las Naciones Unidas sobre Acoso Sexual emitida por la Junta de Jefes Ejecutivos para la Coordinación (JJE), que establece que las denuncias formales de acoso sexual no deben estar sujetas a plazos.⁸ Asimismo, se modificó la política para garantizar que todas las denuncias de presuntas faltas de conducta, incluidas las denuncias por acoso, discriminación o abuso de autoridad se remitan a la División de Supervisión Interna (a excepción de las denuncias de represalias, que siguen en la Oficina de Ética Profesional).⁹

Diversidad

44. En 2021, la OMPI cubrió 26 vacantes temporales y 39 vacantes de plazo fijo anunciadas en 2020 y 2021. De las 39 contrataciones de puestos de plazo fijo, 16 se cubrieron con candidatos internos (contratos permanentes, continuos o de plazo fijo), 26 si se incluye asimismo a empleados que trabajaban para la OMPI en otros contratos. En cuanto a los 16 candidatos internos, 15 se debieron a ascensos, el 53% de los cuales eran de funcionarias.

⁸ Véase la [Política Modelo del Sistema de las Naciones Unidas sobre Acoso Sexual emitida por la JJE](#).

⁹ Véase [WO/CC/80/3](#), de 3 de agosto de 2021 ("Enmiendas al Estatuto y Reglamento del Personal"), párrafo 17.

Está en marcha un proyecto para actualizar y mejorar las páginas de contratación de la OMPI en Internet. El proyecto tiene como objetivo atraer una mayor diversidad de talento haciendo que la información sea más fácil de entender y más atractiva, así como respetando las mejores prácticas en materia de accesibilidad con fines de inclusión.

45. La OMPI sigue trabajando para alcanzar sus objetivos de paridad de género y para garantizar la diversidad geográfica de su personal a través de diversas iniciativas, especialmente en los niveles superiores. La OMPI, ya sea directamente o por medio de sus organizaciones asociadas, lleva a cabo campañas de divulgación en diferentes redes sociales, a veces específicamente dirigidas a las mujeres profesionales. También recurre a los servicios de empresas de búsqueda de ejecutivos y participa en ferias de empleo. En 2021, 978 candidatas presentaron una expresión de interés por nuestra reserva de talento femenino superior, mientras que 2.534 de los 4.444 profesionales que presentaron expresiones de interés por todas nuestras reservas de talento fueron mujeres (57%). Además, el tablero de control de los recursos humanos de la OMPI para la inteligencia institucional ha sido mejorado para que los datos sobre género estén disponibles en tiempo real, de modo que el personal y los directivos puedan consultarlos de manera rápida y sencilla. La OMPI también participó en tres ferias profesionales virtuales en 2021, una de las cuales estaba dirigida a la región de Oriente Medio y África del Norte y las otras dos tenían un alcance mundial.

46. La OMPI reforzó aún más su iniciativa sobre los coordinadores¹⁰, que tiene por objeto atraer a un grupo diverso de candidatos que se postulan para las vacantes, especialmente a candidatos de Estados miembros no representados o insuficientemente representados. A lo largo de 2021 se realizaron ocho presentaciones sobre el fortalecimiento de las capacidades a coordinadores de distintos países. Se celebraron varias reuniones de intercambio de información con las Misiones Permanentes que están considerando la posibilidad de participar en esta iniciativa. En 2022, el Departamento de Gestión de los Recursos Humanos tiene la intención de realizar una encuesta entre todos los coordinadores para determinar qué es lo que funciona bien, compartir las mejores prácticas y, de este modo, desarrollar la capacidad interna entre los coordinadores de la red.

47. Por otra parte, en 2021 se desarrolló un nuevo [Programa de Jóvenes Especialistas](#) para formar a la próxima generación de líderes mundiales de la PI de menos de 35 años que ayuden a construir ecosistemas de innovación en todo el mundo. Este programa de dos años de duración está dirigido a jóvenes especialistas con talento para que comprendan los aspectos técnicos de la PI y los apliquen en la práctica. El programa se puso en marcha en noviembre de 2021 y atrajo a unos 4.000 solicitantes, entre ellos más de 1.500 de África, 400 de América Latina y el Caribe, casi 900 de Asia y el Pacífico, 350 de Europa del Este y Central y Asia Central y más de 200 de Oriente Medio. En diciembre de 2021 se seleccionó a once jóvenes profesionales (seis mujeres y cinco hombres) para iniciar el programa piloto a principios de 2022.

48. Entre las enseñanzas extraídas del Programa de Jóvenes Especialistas cabe citar el hecho de conceder más tiempo al anuncio y al proceso de selección, es decir, anunciar el programa mucho antes durante el año, proporcionar más claridad e información sobre el programa con antelación para que los candidatos interesados puedan examinarla, facilitar el contacto con los responsables de la contratación durante el proceso de selección, así como prestar más apoyo (y con mayor antelación) a los jóvenes especialistas seleccionados antes de su llegada a Ginebra, en particular en lo que respecta al alojamiento y a los trámites administrativos con las autoridades suizas competentes.

¹⁰ Iniciativa relativa a los coordinadores: La OMPI colabora con las misiones (sobre todo con los Estados miembros con escasa o nula representación) y con las oficinas nacionales de PI para encontrar coordinadores nacionales con el fin de dar mayor difusión a los anuncios de vacantes en el país en cuestión.

Inclusión

49. Por último, en 2021, la OMPI comenzó a trabajar en su primera Estrategia de Inclusión de la Discapacidad para cumplir con los requisitos de todo el sistema de las Naciones Unidas, tal y como se expone en la amplia Estrategia de Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad. La labor de inclusión de la discapacidad de la OMPI se basará en las iniciativas que ya se han puesto en marcha en el pasado y las reforzará, especialmente la mejora de la accesibilidad física de los locales de la OMPI y la iniciativa “Consortio de Libros Accesibles” (ABC). Gracias a estas iniciativas, la OMPI ha desarrollado buenas relaciones con las organizaciones de personas que viven con discapacidad, en particular con las que representan a las personas ciegas y con discapacidad visual. Asimismo, la OMPI, en colaboración con la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), llevó a cabo una evaluación de su plataforma de contratación electrónica para garantizar la accesibilidad de todos los usuarios. Las recomendaciones del informe se están aplicando actualmente.

Otras iniciativas

50. Durante los últimos años, el Departamento de Gestión de los Recursos Humanos se ha embarcado en la implantación de un conjunto de nuevas herramientas, procesos y procedimientos en materia de recursos humanos mediante un proceso de transformación digital, con el fin de potenciar progresivamente la función de recursos humanos. La pandemia ha acelerado esta transición hacia formas de trabajo digitales y ha demostrado cómo la tecnología puede utilizarse para liberar tiempo de las tareas repetitivas y rutinarias.

51. En 2021, el Departamento de Gestión de los Recursos Humanos, en coordinación con otras unidades internas, introdujo una nueva interfaz que mejora la experiencia de los empleados cuando se conectan al portal de recursos humanos y continuó con el desarrollo de las modalidades de trabajo flexible, incluido el teletrabajo, para su aplicación en enero de 2022. También finalizó el proyecto de digitalización de los actuales expedientes en papel de los funcionarios en activo con el fin de mejorar el repositorio digital único de los documentos y expedientes de los empleados y mejorar así la capacidad del Departamento para consultar la información de forma segura en línea desde la oficina y a distancia. Del mismo modo, para gestionar mejor las bajas por enfermedad de larga duración, se desarrollaron informes específicos para uso de la Unidad Médica, lo que permite centrarse en los casos que requieren su apoyo, ayudar al empleado en cuestión a reincorporarse al trabajo y ayudar al departamento correspondiente a preparar adecuadamente la vuelta al trabajo.

52. Además, desde el año pasado, todo el proceso de contratación, desde la planificación y la búsqueda de talento hasta la evaluación, selección y contratación, se lleva a cabo en un entorno virtual. Mediante el uso de tecnología como las entrevistas de vídeo asíncronas y una plataforma de pruebas en línea, se ha conseguido una experiencia profesional de vanguardia para los candidatos, a la vez que el Departamento de Gestión de los Recursos Humanos puede utilizar su tiempo de forma más estratégica en responsabilidades de valor añadido. El Departamento reconoció que la incorporación a distancia, a pesar de los retos que conlleva, se ha convertido en una parte fundamental de la contratación virtual. A este respecto, se ha puesto en marcha un nuevo proyecto cuya finalización está prevista para mediados de 2022.

53. El Departamento de Gestión de los Recursos Humanos dedica considerables esfuerzos a la revisión y actualización continuas de las normas y políticas que rigen las condiciones de servicio de los empleados de la OMPI, lo que permite a la Organización mantener un marco normativo sólido que se adapta rápidamente a las necesidades y prioridades cambiantes, al tiempo que se adoptan las mejores prácticas del sistema común de las Naciones Unidas. Como parte de la mejora continua de las políticas de recursos humanos, durante el periodo que

abarca el informe se publicaron unas 20 órdenes de servicio nuevas o revisadas y otros documentos administrativos, acompañados, cuando fue necesario, de comunicaciones generales para que el personal comprendiera la evolución de las políticas.

54. Por último, como se mencionó en nuestro anterior informe anual, el cambio de la cultura de la OMPI, escuchando la voz de su personal para crear una cultura dinámica, gratificante y basada en la confianza, es una prioridad para la Administración. La intención es poner en marcha herramientas para determinar qué funciona y qué no, comprender mejor las motivaciones y aspiraciones de los empleados, cómo mejorar su bienestar e incluir la voz de los empleados en las decisiones institucionales. Para ello, se está llevando a cabo el proceso para lanzar en 2022 una encuesta sobre la implicación de los empleados, y en diciembre de 2021 se firmó un contrato con LinkedIn Glint para proporcionar una plataforma de encuestas y servicios de consultoría. Esta plataforma permitirá a los directivos y al Departamento de Gestión de los Recursos Humanos tener acceso en tiempo real y a demanda a los comentarios de los empleados y conocer las principales oportunidades. Esta visibilidad, junto con las recomendaciones prescriptivas de la plataforma, debería permitir a los directivos adoptar las medidas más efectivas a fin de mejorar la implicación, crear equipos más fuertes y mejorar el rendimiento de la Organización en su conjunto.

[Fin del documento]