

## **Comité de Coordinación de la OMPI**

**Octogésima segunda sesión (54.<sup>a</sup> ordinaria)**  
**Ginebra, 6 a 14 de julio de 2023**

### **INFORME ANUAL SOBRE RECURSOS HUMANOS**

*preparado por la Secretaría*

#### **I. INTRODUCCIÓN**

1. El presente informe anual sobre recursos humanos abarca el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022 y se refiere a todas las cuestiones de recursos humanos sobre las que es necesario informar al Comité de Coordinación de la OMPI, además de incluir un resumen de las políticas, iniciativas y actividades de interés para los Estados miembros.
2. La información que ha de presentarse obligatoriamente, conforme a lo decidido por los Estados miembros en sesiones anteriores del Comité de Coordinación de la OMPI, figura en el capítulo IX del presente Informe anual. Para dar seguimiento a la decisión tomada por el Comité de Coordinación de la OMPI en su sesión de 2022, se ha elaborado un primer plan de acción con respecto al equilibrio geográfico de los puestos sujetos a distribución geográfica, que está reflejado en el Anexo del presente documento.

#### *Una mirada al conjunto de empleados*

3. Al 31 de diciembre de 2022, el conjunto de empleados de la OMPI totalizaba 1 635 personas. El número de personas que componen el personal básico<sup>1</sup> representaba el 65,4 %

---

<sup>1</sup> Personal con un nombramiento de plazo fijo, continuo o permanente con cargo al presupuesto ordinario.

(1 069) del conjunto de empleados, mientras que el personal flexible<sup>2</sup> constituía el 34,6 % (566) del total del conjunto de empleados.

4. Desde el punto de vista del género, las mujeres representaban el 54,3% del personal (887), mientras que los hombres representaban el 45,7% (748), teniendo en cuenta que esta representación varía según las categorías. Con respecto al personal básico de 1 069 funcionarios, las mujeres representaban el 54,2 % (579) de esta categoría y los hombres el 45,8 % (490). La edad media combinada del personal básico era de 50,6 años.

5. Desde el punto de vista de la representación geográfica y como resultado de un conjunto de iniciativas de difusión, 121 Estados miembros estaban representados en todos los niveles y categorías de personal, mientras que 111 Estados miembros estaban representados en puestos sujetos a distribución geográfica.<sup>3</sup>

6. Como complemento independiente del presente Informe, puede consultarse un folleto de [recursos humanos sobre el conjunto de empleados](#), que contiene datos y parámetros clave sobre el personal de la OMPI, la diversidad geográfica y de género, la captación de talento, el desarrollo y la formación, así como la gestión de conflictos.

#### *Iniciativas de recursos humanos*

7. El Departamento de Gestión de los Recursos Humanos (DGRRHH) está preparando un ambicioso programa de iniciativas, a partir del Plan Estratégico a Mediano Plazo (PEMP) de la OMPI 2022-2026 y la Estrategia de recursos humanos 2022-2026, y en sintonía con ellos.

8. Esta transformación hace necesario que la OMPI, principalmente con el DGRRHH, sienta una base sólida que incluya, entre otras cosas, lo siguiente:

- una cultura institucional vibrante, que respalde el diálogo abierto, el fomento de la confianza, nuevas modalidades de trabajo, la colaboración, el intercambio de los conocimientos;
- la agilidad y la movilidad en la Organización;
- una Organización orientada al rendimiento;
- una perspectiva holística de aprendizaje y perfeccionamiento;
- un modelo de servicio centralizado para el DGRRHH;
- una mejor interacción con los empleados; y
- la diversidad (desde el punto de vista del género y de la distribución geográfica) del conjunto de empleados y la inclusividad.

9. El DGRRHH está firmemente decidido a llevar adelante este ambicioso conjunto de iniciativas, reconociendo, al mismo tiempo, la importancia de priorizar determinados recursos humanos y financieros existentes. Un principio rector del trabajo de la Organización relacionado con los RR.HH. es que la responsabilidad de la gestión de las personas incumbe a todos, con el respaldo del DGRRHH.

---

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

## II. EL CAMINO HACIA UNA NUEVA CULTURA INSTITUCIONAL

10. El PEMP marca el avance hacia una Organización cada vez más centrada en las personas, en la que se propician activamente una cultura y un enfoque del trabajo basados en el trabajo en equipo. Un tema común evidente en los cuatro pilares del PEMP es la importancia de crear una cultura interna de apoyo.

11. El cambio de cultura no se produce de la noche a la mañana, sino que es gradual. Lograr la cultura que anhelamos –una cultura de aliento al diálogo, la colaboración, el intercambio de conocimientos y el trabajo en equipo– impone cambiar en muchos niveles y, en particular, entre quienes hacen su aportación a la OMPI: los Estados miembros, la dirección, los empleados, los contratistas y los asociados operacionales, todos por igual.

### *Escuchar y comunicarse*

12. En 2022, se aplicaron medidas destinadas a fortalecer las comunicaciones internas en la OMPI. El DGRRHH está trabajando en estrecha colaboración con la División de Noticias y Medios de Comunicación para mejorar la comunicación respecto de todas las cuestiones de interés para los colegas. El DGRRHH ha intensificado la comunicación interna sobre sus actividades mediante un boletín de noticias específico que ha adoptado un tono informal, refiriéndose a las cuestiones con claridad, sencillez y transparencia. Se alentó a los colegas a formular su opinión. La División de Noticias y Medios de Comunicación ha trabajado para agilizar el acercamiento de otras esferas sustantivas que también procuran intensificar su comunicación interna mediante herramientas específicas de mensajería, por ejemplo, boletines de noticias y mensajes de correo-e. Además, las reuniones de información con el personal se celebraron con mayor regularidad en 2022 (11). Al mismo tiempo, algunas reuniones en las que antes solo podía participar la dirección, se han abierto a todos los empleados. Con el fin de seguir reforzando las comunicaciones internas, el director general, acompañado por la directora del DGRRHH, se reunió con todos los Sectores a comienzos de 2023 para brindar la oportunidad de hablar de cuestiones relacionadas con los recursos humanos. También se alienta a los responsables de los Sectores/directores a incluir en las reuniones periódicas a sus asociados en captación de talento, abriendo de esa manera otro canal de comunicación sobre cuestiones relativas a los recursos humanos.

13. Asimismo, en mayo de 2022, se llevó a cabo una encuesta sobre la implicación de los empleados (véase el punto VII) y, por primera vez, se dio a los empleados de la Organización la oportunidad de expresar formalmente su opinión acerca de lo que consideran que funciona bien y las esferas que cabría abordar. Un objetivo clave fue procurar que todos nosotros obremos de consuno en relación con la información recabada en la encuesta, como inspiración para actuar de otra manera.

### *Colaboración entre Sectores*

14. Se han emprendido las primeras etapas en el camino hacia “mancomunar esfuerzos” entre los Sectores y dentro de ellos y superar la mentalidad de “compartimientos estancos”. En el Sector de Desarrollo Regional y Nacional, empezó a aplicarse un enfoque de proyecto que supone trabajar entre las distintas oficinas regionales en la sede mediante la creación de un equipo de proyectos piloto del Sector de Desarrollo Regional y Nacional. Esta iniciativa se tomó para incubar nuevas formas de implementar, de manera eficaz y oportuna, iniciativas (o proyectos) de cooperación estratégica urgentes en Estados miembros de la OMPI, en varias áreas que se relacionan con la PI.

15. Otra iniciativa que también contribuirá a reducir los compartimientos estancos es el Programa de Jóvenes Especialistas (PJE), ideado para formar a la próxima generación de líderes de la propiedad intelectual (PI) en los Estados miembros, especialmente los que

proceden de países en desarrollo y países menos adelantados (PMA), así como de países en transición. En el marco de este programa, iniciado en febrero de 2022, la OMPI contrata a jóvenes profesionales durante dos años; el primero lo pasan en un Sector y luego se trasladan a otro para el segundo año. Por lo tanto, el programa PJE también alienta a los jóvenes profesionales a realizar prácticas en distintos ámbitos.

### III. AGILIDAD Y MOVILIDAD EN LA ORGANIZACIÓN

16. La pandemia de COVID-19 aceleró el empeño de la OMPI por reconocer y adoptar una cultura del trabajo ágil, replanteándose la manera de llevar a cabo el trabajo en un contexto lleno de desafíos. El mundo sigue cambiando y el universo del trabajo no es una excepción.

17. Agilidad significa también que la OMPI debe ser a la vez estable y dinámica. La estabilidad sostiene el mandato de la OMPI y expresa su identidad única. Sus capacidades dinámicas le permiten reaccionar con rapidez ante nuevos desafíos u oportunidades. Entre ellas figuran la reducción de las barreras institucionales internas, la capacidad de trasladar los recursos donde más se necesiten, lo que incluye reunir equipos de toda la Organización, y una cultura que capte y fomente el talento, empodere a los equipos para actuar y acepte el sentido de responsabilidad. En la actualidad, también se hace menos hincapié en la comunicación a través de estructuras jerárquicas, en un intento de fomentar y mejorar la comunicación en sentido horizontal entre los Sectores.

18. Como ya se ha mencionado, la movilidad de talentos en la OMPI es una iniciativa eficaz para dar participación a los empleados, permitiendo al mismo tiempo a los directivos hacer un balance de las competencias internas, en particular, para reconocer si escasean. Se han logrado avances significativos en lo que atañe a encontrar una plataforma de mercado de talento, una herramienta informática que permite hallar una posible correspondencia entre las oportunidades existentes en la OMPI y las competencias disponibles internamente. El DGRRHH prevé poner en marcha la plataforma a finales de 2023. En paralelo, también se empezó a trabajar en la redacción de un marco político para facilitar esta iniciativa y permitir la formación en el puesto de trabajo mediante el contacto con otras áreas. Además, el proyecto piloto sobre la asignación temporal de personal, que se puso en marcha en 2020, se prorrogó en 2022, dado el éxito de la iniciativa, y se convirtió en una política fija en 2023. Permite que el personal con nombramientos de plazo fijo, continuos y permanentes sea asignado temporalmente a cargos temporales y de proyectos, conservando su situación contractual y las prestaciones y derechos correspondientes.

19. Anticipándose a la rápida evolución de la necesidad de nuevas competencias, el DGRRHH está revisando todas las políticas de recursos humanos para asegurarse de que todo el marco de recursos humanos alienta la movilidad. Con este fin, se han puesto en marcha o se prevén varias medidas para garantizar que estemos en condiciones de navegar en un entorno cambiante y manejar la transición:

- i) En noviembre de 2021 se introdujeron nuevos nombramientos de plazo fijo de duración limitada, sin posibilidad de renovación más allá de ese plazo y sin posibilidad de conversión a un nombramiento continuo ("FT-LT"). En 2022, se dio publicidad a las vacantes de 29 puestos FT-LT, de los cuales ocho se cubrieron con personal con nombramientos de plazo fijo, continuos o permanentes (que no están sujetos a las restricciones aplicables a los puestos FT-LT). La duración máxima acumulada de una designación FT-LT es de cinco años. Este tipo de designación se utiliza para vacantes en las que las competencias evolucionan rápidamente, en las que la OMPI prevé una transformación de las operaciones/la mano de obra o en las que la OMPI no puede ofrecer oportunidades profesionales a más largo plazo. Un objetivo secundario de la designación FT-LT es evitar falsas expectativas respecto de los cargos y alentar la movilidad. A diferencia de lo que ocurre en otros organismos, como el Organismo

Internacional de Energía Atómica (OIEA) y el CERN (Organización Europea de Investigación Nuclear), una vez transcurridos los cinco años, el personal con nombramientos FT-LT puede competir por otros puestos en la OMPI, pero no puede permanecer en el mismo cargo más allá de los cinco años.

ii) En el proceso de adjudicación de nombramientos continuos (es decir, nombramientos de duración ilimitada) se tienen en cuenta las necesidades institucionales, además de la antigüedad en el servicio y del rendimiento. Cuando existe incertidumbre debido a la transformación u otras razones relacionadas con las operaciones, la adjudicación de un nombramiento continuo se aplaza a la espera de una futura revisión. Cerca del 67 % del personal en cargos financiados mediante el presupuesto ordinario posee nombramientos continuos o permanentes, mientras que los nombramientos de duración determinada representan aproximadamente el 28 %, y alrededor del 5 % son nombramientos temporales. Cabe señalar que el proceso podría revisarse a medida que se avance en el marco destinado a facilitar la movilidad interna, en particular para tener en cuenta el compromiso individual con el aprendizaje continuo y la versatilidad demostrada.

iii) Además, será necesario reexaminar la política sobre clasificación de los cargos ocupados. La reclasificación de los cargos ocupados se opone a la movilidad (y las peticiones suelen favorecer a los colegas varones).

#### **IV. UNA ORGANIZACIÓN ORIENTADA AL RENDIMIENTO**

20. Se recuerda que, en 2021, Price Waterhouse Coopers (PWC) llevó a cabo un examen del Sistema de la OMPI de gestión de la actuación profesional y el perfeccionamiento del personal. Reconociendo la importancia de una cultura en la gestión de la actuación profesional, se estableció la seña cultural de la OMPI que es una instantánea de la cultura de la organización. La revisión también reconoció la necesidad de introducir una serie de cambios clave en la gestión de la actuación profesional de la OMPI. Ello incluyó la necesidad de mayor objetividad, reconocimiento y desarrollo mediante un proceso más centrado en el usuario. También incluyó la necesidad de una profunda evolución cultural de las mentalidades y comportamientos en torno a la actuación profesional, desarrollando al mismo tiempo una “mentalidad de crecimiento” en toda la OMPI. Esto no solo resultará valioso para el nuevo diseño del sistema, sino también para el cambio cultural que rodea a la gestión de la actuación profesional, es decir, pasar a dar más continuidad a la retroinformación sobre la actuación profesional y a mantener conversaciones centradas en el futuro, además de contar con retroinformación de múltiples revisores, y centrar más la atención en la gestión de la actuación profesional en sí misma, antes que en el cumplimiento.

21. En consecuencia, en 2022, los directivos superiores, en colaboración con el personal de la OMPI, establecieron una filosofía institucional de gestión de la rendimient<sup>4</sup> con miras a dejar sentada la visión de nuestro nuevo sistema de gestión de la actuación profesional. Luego, se llevaron a cabo amplias consultas con los directivos y el personal para conocer sus puntos de vista y llegar al objetivo de fondo de nuestro nuevo sistema de gestión de la actuación profesional como elemento esencial en la operacionalización de la filosofía.

22. En 2023, el nuevo diseño del sistema tomará forma para que pueda introducirse en 2024 un sistema de gestión de la actuación profesional rediseñado. Desde principios de 2023, se

---

<sup>4</sup> Cuyo texto es el siguiente: “Nos valoramos, y confiamos los unos en los otros; nos comprometemos a fomentar una cultura de actuación profesional basada en la colaboración y la comunicación abierta. Como individuos, cultivamos la experiencia y las competencias que nos permiten trabajar con eficacia. Como equipos, aprovechamos los puntos fuertes de cada uno en busca de la excelencia. Y como organismo de las Naciones Unidas que apoya a los innovadores y creadores, superamos las fronteras e innovamos en nuestra cultura del trabajo, para que nuestra Organización sea cada vez más eficaz, dinámica e inclusiva y logre plasmar un ecosistema mundial de PI que beneficie a todos.”

han iniciado pruebas piloto para testar algunas de las posibles características y comportamientos deseados para un nuevo sistema de gestión de la actuación profesional.

## **V. PERSPECTIVA HOLÍSTICA EN MATERIA DE APRENDIZAJE Y PERFECCIONAMIENTO**

23. La Organización tiene muy claro que el perfeccionamiento personal y profesional es fundamental para gestionar y estimular el rendimiento. También está claro que la OMPI debe invertir en sus empleados para asegurarse de que cuenta con las competencias necesarias para satisfacer la demanda actual y futura y se mantiene competitiva en un mercado de talento cada vez más exigente.

24. Con la reestructuración del DGRRHH a principios de 2022, la responsabilidad de la aplicación y ejecución de los programas de aprendizaje se transfirió a la Academia de la OMPI. De este modo, los conocimientos especializados que posee la Academia de la OMPI también pueden beneficiar al personal de la Organización. Se creó un Equipo técnico de aprendizaje y desarrollo para garantizar que la formación interna en la OMPI tenga un enfoque más estratégico. Se elaboró un marco de la OMPI de aprendizaje y desarrollo para garantizar que los programas de formación satisfagan tanto las necesidades de desarrollo como las necesidades operativas tanto de los empleados como de la Organización. El marco se divide en tres partes: formación obligatoria, sustantiva y facultativa, y tiene en cuenta el ciclo de vida de la carrera del empleado para garantizar que proporcionamos la formación adecuada en la etapa adecuada. Un logro significativo a este respecto fue el extenso trabajo realizado por el Equipo técnico en 2022 con las principales universidades para reconocer los programas de liderazgo y gestión adecuados para el personal de la OMPI. Se ha establecido un menú de programas de alto nivel y un primer grupo, de unos 70 participantes, se beneficiará de la formación en liderazgo y gestión en los próximos meses de 2023.

25. Además, las sesiones de planificación estratégica de los recursos de personal coordinadas por los asociados en captación de talento a finales de 2022, así como los cuestionarios completados por los Sectores, se incorporaron en la elaboración de marcos de aprendizaje y desarrollo para Sectores/áreas de trabajo específicos.

## **VI. MODELO DE SERVICIO CENTRALIZADO PARA LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS**

26. Sobre la base de la nueva Estrategia de RR.HH., la primera fase del modelo de servicio centralizado para el DGRRHH entró en vigor en febrero de 2022. Se trata de la piedra angular de un nuevo modelo operativo centrado en la prestación de servicios e integrado según áreas temáticas, en lugar de funciones. Su objetivo es garantizar una mejor integración de las personas y los procesos, permitiendo así una experiencia más fluida para los usuarios internos y externos de los servicios del DGRRHH. Y lo que es más importante, el DGRRHH también empezó a trabajar con las áreas operativas, como “asociado estratégico”, prestando asistencia en la adaptación y transformación de las áreas operativas para que puedan seguir siendo adecuadas a su finalidad.

27. La posterior creación del Servicio de Gestión del Talento en este nuevo modelo dio vida al concepto de asociados designados en captación de talento para cada Sector, que acerca los RR.HH. al núcleo operativo, y mejoró la capacidad del DGRRHH para anticipar, reconocer y atender las necesidades estratégicas de la organización junto con las principales partes interesadas. De modo similar, se creó la nueva Unidad de Datos y Tecnología de Recursos Humanos para permitir al DGRRHH adoptar y aprovechar el poder del análisis de datos y mejorar su capacidad para apoyar la consecución de las prioridades institucionales mediante conocimientos, prácticas y decisiones basados en tecnologías digitales y fundados en datos. Además, el DGRRHH siguió avanzando significativamente en la implantación de un conjunto

de nuevas herramientas, procesos y procedimientos de RR.HH. para mejorar la eficiencia, la eficacia y la experiencia general de los empleados.

28. Por otra parte, un grupo de trabajo interfuncional compuesto por miembros del DGRRHH, el Departamento de Planificación de Programas y Finanzas, la Oficina del Consejero Jurídico y la División de Supervisión Interna (DSI), dirigió una revisión del marco normativo de la OMPI con el objetivo de agilizar las políticas y los procedimientos y mejorar la accesibilidad de la información. La revisión culminó con la decisión de mantener las órdenes de servicio solo para políticas y estrategias de alto nivel, y la publicación de nuevas directrices que explican la jerarquía de las normas y los principios que rigen la elección de un instrumento determinado. En este contexto, el DGRRHH llevó a cabo una revisión exhaustiva de las órdenes de servicio relacionadas con los RR.HH. en 2022 y, en marzo de 2023, se publicó un nuevo Manual de RR.HH. Ello llevó a eliminar 50 órdenes de servicio relacionadas con los RR.HH. que fueron migradas al nuevo Manual de RR.HH., de fácil acceso y susceptible de búsqueda, con un aspecto más moderno, lenguaje más sencillo e información más ágil.

29. Además, el DGRRHH dedica importantes esfuerzos a la revisión y actualización continuas de las normas y políticas que rigen las condiciones de servicio de los empleados de la OMPI. Ello permite a la Organización mantener un marco normativo sólido que se adapta rápidamente a las necesidades y prioridades cambiantes y las sostiene, al tiempo que se adoptan las mejores prácticas. Un ejemplo de ello es la implementación del nuevo proceso correspondiente al pago de la suma fija para las vacaciones en el país de origen, en el cual la OMPI tramita primero el pago, en lugar de exigir a los funcionarios que soliciten el importe correspondiente. Como parte de la mejora continua del marco de política de RR.HH., estos cambios se acompañaron de comunicaciones específicas para garantizar que las nuevas políticas se explican y entienden claramente.

## **VII. MEJORAR LA INTERACCIÓN CON LOS EMPLEADOS Y SU BIENESTAR**

### *Interacción con los empleados*

30. Tal como se ha indicado en el presente informe, cambiar la cultura de la OMPI, escuchar la voz de su personal para crear un entorno dinámico, gratificante y basado en la confianza son prioridades clave para reconocer qué funciona y qué no funciona, entender mejor las motivaciones y aspiraciones de los empleados, cómo mejorar el bienestar de los empleados e incluir su voz en las decisiones operativas.

31. Así pues, en mayo de 2022, se llevó a cabo por primera vez una encuesta sobre la implicación del personal, que abarcó a toda la Organización y ofreció acceso en tiempo real y según se solicitara a los comentarios de los empleados, permitiendo conocer las principales oportunidades para todos, en toda la OMPI. La puntuación general relativa a la satisfacción de los empleados (eSat) en la pregunta “grado de satisfacción con el trabajo en la OMPI” fue de 74, frente a una referencia de 75.<sup>5</sup> Además, el índice de respuestas del 60 % fue mucho mejor que el de la participación en encuestas anteriores similares, del 35 %, aproximadamente. La encuesta pretendió fortalecer la interacción de todos, en la Organización, y los datos recabados dieron lugar a una serie de medidas centradas en áreas clave para el perfeccionamiento, en el nivel de los equipos y de toda la Organización, así como al compromiso de los directivos durante un retiro del personal directivo realizado en septiembre de 2022.

---

<sup>5</sup> Puntuación de los datos de la encuesta sobre la interacción con los empleados de 1 000 organizaciones.

32. En abril de 2023, se puso en marcha una segunda encuesta sobre la implicación de los empleados, para hacer un balance y para que los empleados expresaran sus opiniones sobre cómo ha evolucionado la Organización desde la última encuesta y cómo puede mejorar aún más.

*Bienestar y conciliación de la vida laboral y familiar*

33. El bienestar y la salud mental de los empleados es de suma importancia para la Organización. Asimismo, los hechos demuestran que un enfoque flexible respecto del trabajo es fundamental para las operaciones,<sup>6</sup> contribuye a que la OMPI sea percibida como un empleador atractivo y favorece el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal. En ese sentido:

- la política revisada de la OMPI sobre el horario laboral y las modalidades de trabajo flexible entró en vigor en enero de 2022, e introdujo el teletrabajo como modalidad de trabajo flexible, aprovechando las enseñanzas extraídas durante la pandemia de COVID-19. El teletrabajo –para los cargos que no exigen presencia en la oficina– es, por lejos, el régimen de trabajo flexible más popular entre los empleados;<sup>7</sup> apoya el equilibrio entre la vida laboral y personal y es fundamental para que la OMPI sea un empleador de primer orden. Si bien las necesidades operativas tienen prioridad, se introdujeron varios cambios en las disposiciones sobre el horario de trabajo y el horario comprimido, para dar 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.
- Se aumentó el número de días por licencia parental de los becarios, otorgándoles más flexibilidad para utilizarla. Esos cambios se introdujeron tras la revisión de 2021 de la política de la OMPI de licencia parental para el personal, que se ajusta a las recomendaciones de la ONU. Su objetivo es ayudar a los becarios a equilibrar mejor las exigencias profesionales y personales durante un momento importante de sus vidas, así como promover la igualdad de género y la inclusión.
- Mediante un cambio de política, se ha dado más flexibilidad al personal que necesita ausentarse por una emergencia familiar. En concreto, ahora el personal puede hacer uso de esta licencia durante más de tres días laborables consecutivos (hasta siete días al año). Con la misma intención de conceder más flexibilidad al personal en situaciones personales difíciles, el plazo para presentar certificados médicos en caso de licencia de enfermedad se amplió de cuatro a diez días laborables a partir de la fecha de inicio de la licencia de enfermedad. Para que la Unidad Médica pueda realizar un seguimiento más coherente de la licencia de enfermedad, los 20 días (acumulativos o consecutivos) de licencia de enfermedad certificada tras los cuales el personal debe presentar la información médica al asesor médico de la OMPI se contabilizan ahora en un periodo de 12 meses (en lugar de por año natural, como era el caso anteriormente).

34. Asimismo, la Unidad Médica y la consejera del personal siguieron aconsejando y brindando apoyo sobre varios temas al personal en lo relativo al bienestar y la salud mental, en sintonía con la política y las directrices de la OIT (Organización Internacional del Trabajo)/Organización Mundial de la Salud (OMS) sobre salud mental en el trabajo, y en colaboración con la Junta de Aplicación de las Naciones Unidas para la Estrategia de salud

<sup>6</sup> Sobre la base de los resultados de la encuesta de salud y bienestar realizada en 2021 por el Departamento de Inteligencia de la Salud de las Naciones Unidas (UNHI).

<sup>7</sup> En el régimen de trabajo flexible disponible en la OMPI, cabe señalar el horario de trabajo comprimido, el horario de trabajo escalonado y el empleo a tiempo parcial.



mental. A partir de los resultados de la encuesta de salud y bienestar 2021 realizada por el departamento de inteligencia de la salud de las Naciones Unidas (UNHI), y de las medidas reconocidas como resultado de la encuesta sobre la implicación del personal, se aplicaron varias medidas en 2022. Entre ellas, una aplicación gratuita relativa al bienestar, a disposición de todo el personal, webinarios sobre temas pertinentes al bienestar y la salud mental, y la celebración de los días mundiales de la salud mental y la prevención del suicidio. La última actividad en este sentido es el evento denominado “La salud mental es cosa de todos”, que tuvo lugar en marzo de 2023 y al que asistieron más de 550 colegas de la Organización. Hay varias iniciativas adicionales en proyecto para su aplicación en los próximos años.

#### *Entorno de trabajo respetuoso y armonioso*

35. La OMPI ha adoptado una política de tolerancia cero frente a toda forma de acoso y ha incorporado sistemáticamente iniciativas en otros procesos con el fin de fomentar un lugar de trabajo respetuoso y armonioso. En cuanto al acoso sexual, concretamente, se lleva adelante una iniciativa múltiple, en la que participan la Oficina de Mediación, la Oficina de Ética Profesional, la DSI, la Academia de la OMPI, la especialista en cuestiones de género y diversidad, la consejera del personal y los asociados en la captación de talento en el Departamento de Gestión de los Recursos Humanos.

36. El compromiso de la OMPI con esta importante cuestión queda puesto claramente en evidencia por su política de alto nivel sobre cómo prevenir y tratar los casos de explotación y abuso sexual (que suministra a todos los miembros del personal normas claras que deben cumplir) y por su Estatuto y Reglamento del Personal, que prohíbe expresamente el acoso sexual. Se recuerda que el Estatuto y Reglamento del Personal dispone que las denuncias de acoso sexual deben presentarse ante la DSI para su investigación con arreglo al marco de investigación de la DSI. La situación de las denuncias de acoso sexual y las investigaciones correspondientes se informa trimestralmente a la Comisión Consultiva Independiente de Supervisión (CCIS), y figura anualmente en el Informe del director de la DSI.

37. La Organización también ha integrado la sensibilización acerca de la política de tolerancia cero en procesos fundamentales, como el programa de iniciación para los recién llegados, el proceso de evaluación de la actuación profesional y el cuestionario de salida. Además, el curso obligatorio sobre “Trabajar juntos de forma armoniosa” -con un componente adicional específico para directivos- permite al personal aprender a abordar situaciones de acoso, más concretamente de acoso sexual. A fines de 2022, más del 85 % del personal había completado el primer módulo, mientras que el 90 % de los directivos había completado el módulo específico para directivos.

38. Asimismo, los procedimientos que rigen los conflictos y las quejas en el lugar de trabajo permiten no solo a los miembros del personal en plantilla, sino también a quienes no lo son presentar demandas formales por acoso sexual, y el mandato de la Oficina de Mediación se amplió, además, para que el personal que no está en plantilla tenga acceso a los servicios de dicha Oficina. En un mismo orden de cosas, la Guía sobre el respeto y la armonía en el lugar de trabajo<sup>8</sup> proporciona orientación y refuerza el principio de que todas las personas tienen derecho a trabajar en un entorno de trabajo seguro y respetuoso.

### **VIII. UN CONJUNTO DE EMPLEADOS DIVERSO E INCLUSIVO**

39. En su última reunión, en julio de 2022, el Comité de Coordinación pidió a la Secretaría que incluya sistemáticamente en su Informe Anual sobre Recursos Humanos información detallada sobre las medidas concretas adoptadas para mejorar el equilibrio geográfico en los

---

<sup>8</sup> La guía está en sintonía con la [Política sobre acoso sexual del sistema de las Naciones Unidas](#) e incluye orientación sobre los procesos formales e informales, las oportunidades de formación disponibles en relación con el acoso sexual y sobre dónde obtener asesoramiento y asistencia.

cargos sujetos a los principios de distribución geográfica, así como el equilibrio de género, en todos los sectores de la OMPI y en todos los niveles. Con ese fin, el presente Informe anual incluye un Anexo en el que se presenta la primera versión de un plan de acción destinado a seguir ampliando la diversidad geográfica en la OMPI. Se prevé que el trabajo con los Estados miembros continuará en 2023 para supervisar la incidencia de esas medidas y reconocer conjuntamente otras actividades.

40. Como primera medida, el DGRRHH inició varias reuniones con los coordinadores de los grupos para conocer mejor sus necesidades con respecto a la decisión adoptada por el Comité de Coordinación de la OMPI y explicar qué información tenían ya a su disposición los Estados miembros de la OMPI sobre estos dos temas. Además del Informe anual sobre recursos humanos, en el que ya se informa ampliamente sobre cuestiones de equilibrio de género a partir de una decisión anterior adoptada por los Estados miembros de la OMPI, tanto el folleto de recursos humanos sobre el conjunto de empleados como el Informe de los Estados miembros relativo a los datos clave sobre la distribución geográfica se actualizaron y se pusieron a disposición de los Estados miembros dos veces al año, a fines de junio y a fines de diciembre.

41. Al mismo tiempo, se dieron aclaraciones a los coordinadores de los grupos sobre diversas cuestiones, como los procedimientos de contratación de la OMPI, la representación geográfica en puestos sujetos a distribución geográfica frente a diversidad geográfica, la contratación y los datos sobre la presentación de candidaturas según la región geográfica, así como sobre la información adicional que podría ser de utilidad para los Estados miembros. También se acordó con los coordinadores de los grupos que, para ser coherentes con los principios de distribución geográfica aprobados por el Comité de Coordinación de la OMPI en 1975,<sup>9</sup> seguirán utilizándose las siete regiones geográficas a los efectos de elaborar los informes (teniendo en cuenta que en el Informe relativo a los datos clave sobre distribución geográfica se incluyen dos cuadros basados en las agrupaciones regionales de la OMPI, tal y como solicitaron los Estados miembros).

42. Además, en 2022 y a comienzos de 2023, se celebraron varias reuniones entre el DGRRHH y los Estados miembros para maximizar la aplicación de la iniciativa de designar coordinadores, creada a raíz de una decisión adoptada por el Comité de Coordinación de la OMPI en 2016,<sup>10</sup> y cuyo objetivo es atraer un grupo heterogéneo de candidatos para las vacantes, especialmente candidatos procedentes de Estados miembros no representados y regiones insuficientemente representadas. Tres países (Serbia, India e Indonesia) fueron los nuevos añadidos a la lista de contactos en 2022, y trabajarán en estrecha colaboración con el DGRRHH para promover las oportunidades de empleo en la OMPI y brindar asistencia inicial en el proceso de selección. Por otra parte, en julio de 2022, se llevó a cabo una encuesta entre todos los coordinadores, de la que se desprende que, contrariamente a lo que se esperaba lograr con esta iniciativa, es escasa la participación de los coordinadores para promover activamente las oportunidades profesionales de la OMPI –solo 22 de las 40 personas que respondieron a la encuesta indicaron que están dando difusión en la red a las oportunidades de empleo en la OMPI, y solo una persona mencionó haber organizado un evento dedicado a las oportunidades profesionales en la OMPI, el año anterior. También cabe señalar que menos del 20 % respondió que está en contacto con otros coordinadores con fines de aprendizaje entre homólogos. Esos elementos se tuvieron en cuenta para formular el plan de acción que se presenta en el Anexo.

43. Durante esas reuniones, el DGRRHH destacó que es más probable que la mejora del equilibrio geográfico en los cargos sujetos a distribución geográfica, así como del equilibrio de género, se consiga si los Estados miembros y la OMPI trabajan juntos para velar por la

---

<sup>9</sup> 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.

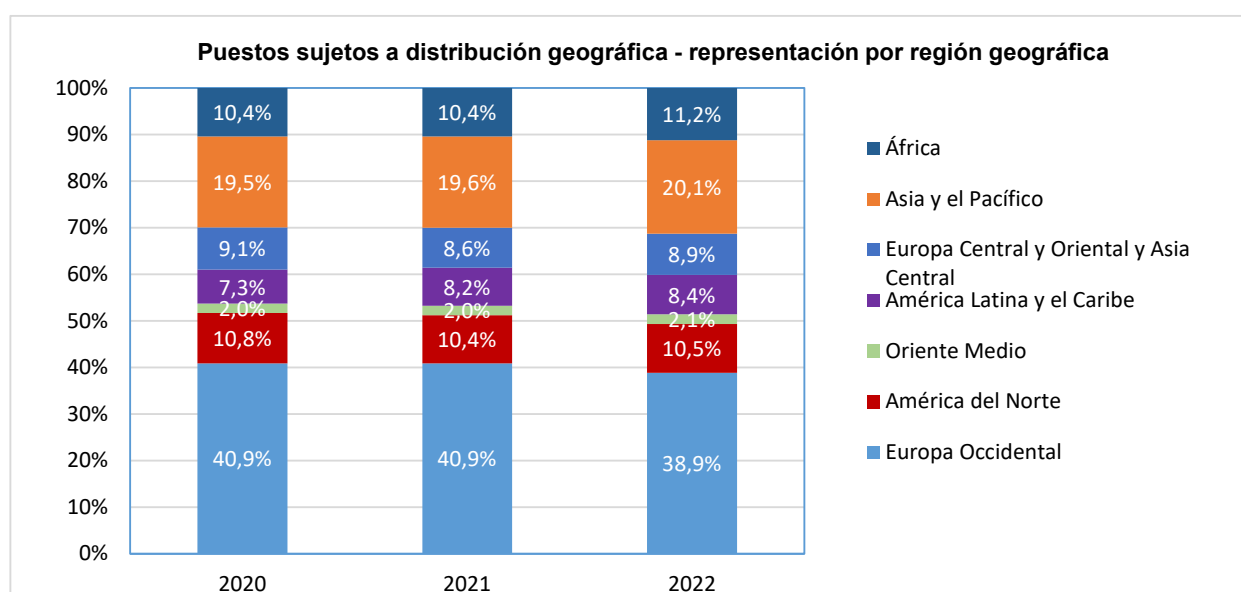
<sup>10</sup> Véase el documento [WO/CC/73/5](#).

diversidad en las candidaturas que se presentan. Cabe señalar que ya se han puesto en marcha varias iniciativas. Entre ellas: la iniciativa de designar coordinadores, que se inició en 2016 a petición de los Estados miembros, las campañas de contratación en las redes sociales, el recurso a los servicios de empresas de búsqueda de ejecutivos y la participación en ferias de empleo y reservas de talento. El DGRHH también declaró que proseguirá en 2023 este enfoque de colaboración con los coordinadores de los grupos y subrayó la importancia de establecer parámetros, en coordinación con los Estados miembros, para medir la incidencia de las actividades.

### *Diversidad geográfica*

44. En los puestos sujetos a la distribución geográfica sobre la base de los Principios de distribución geográfica aprobados por el Comité de Coordinación de la OMPI en 1975<sup>11</sup>, siguió evolucionando en 2022 la representación de las siete regiones geográficas en el conjunto de empleados de la OMPI.

45. En el cuadro que figura más abajo, se observa que la proporción de miembros del personal procedentes de África, Asia y el Pacífico, América Latina y el Caribe, Europa Oriental y Central y Asia Central, así como Oriente Medio, ha aumentado ligeramente en los últimos tres años, mientras que el porcentaje de miembros del personal procedentes de Europa Occidental ha seguido disminuyendo.



46. La OMPI también empezó a hacer un seguimiento sistemático de la evolución de los candidatos en el proceso de selección, por género y región geográfica, con el fin de centrarse no solo en el aumento de las candidaturas, sino también de reconocer las medidas específicas que podrían contribuir a aumentar el índice de éxito de los candidatos de las regiones menos representadas en el proceso competitivo de contratación.

47. En el cuadro que figura a continuación se presenta un desglose de los candidatos por región geográfica, así como su avance a lo largo de las distintas fases del proceso de contratación. Esa instantánea, correspondiente a mediados de mayo de 2023, abarca las 109 vacantes anunciadas en 2022 para puestos de grado profesional y superiores.

<sup>11</sup> 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.

	Candidaturas	Preselección gruesa	Preselección	Entrevista	Recomendación	Selección
<b>África</b>	3 299	39,04 %	8,93 %	50,43 %	44,83 %	53,85 %
<b>Asia y el Pacífico</b>	2 806	40,45 %	13,83 %	49,04 %	46,75 %	44,44 %
<b>Europa Oriental y Central y Asia Central</b>	1 996	39,83 %	13,33 %	40,57 %	48,84 %	23,81 %
<b>América Latina y el Caribe</b>	1 117	43,60 %	14,99 %	45,21 %	57,58 %	36,84 %
<b>Oriente Medio</b>	509	39,49 %	9,95 %	90,00 %	33,33 %	33,33 %
<b>América del Norte</b>	610	47,70 %	11,68 %	47,06 %	56,25 %	66,67 %
<b>Europa Occidental</b>	3 187	42,99 %	15,47 %	54,25 %	54,78 %	52,38 %
<b>TOTAL</b>	13 524	40,96 %	12,94 %	50,21 %	50,00 %	46,11 %

48. Como queda reflejado en el cuadro que figura más arriba, el proceso de contratación en la OMPI consta de cinco fases, a saber:

- “preselección gruesa”, es decir, las candidaturas se admiten tras haber superado una verificación para confirmar que cumplen los requisitos mínimos exigidos para el puesto;
- “preselección”, es decir, las candidaturas superaron la preselección gruesa y pasan otra ronda de preselección para confirmar que cumplen de manera más específica con los requisitos y tras la cual, por lo general, las personas tienen que pasar evaluaciones por escrito en las que se ponderan sus competencias técnicas;
- “entrevista”, es decir, tras haber superado la preselección y la evaluación por escrito, las personas pasan a la etapa de entrevista;
- “recomendación”, es decir, las personas que superaron la entrevista y las etapas anteriores, son recomendadas por la junta de nombramiento o Comité de Selección para la selección;
- “selección”, es decir, las personas quedan seleccionadas por la autoridad competente a partir de la recomendación de la junta de nombramiento o el Comité de Selección.

49. La OMPI recibió 13 524 candidaturas para las 109 ofertas de empleo publicadas en 2022 para puestos de la categoría profesional y superiores. Un dato positivo es que, tras la mayor atención que se ha prestado a la difusión en la región de África, las candidaturas procedentes de ese continente aumentaron y ahora superan al número de solicitudes procedentes de Europa Occidental, tradicionalmente el grupo más numeroso, seguido de Asia y el Pacífico, y Europa Oriental y Central y Asia Central. Se recibieron menos candidaturas de América Latina y el Caribe, América del Norte y Medio Oriente.

50. El cuadro también ofrece ideas para que el DGRRHH conciba enfoques adaptados por región para superar los desafíos específicos que se plantean en el proceso de contratación. Los patrones muestran que las candidaturas de algunas regiones superan a las de otras en diferentes fases del proceso de contratación, especialmente durante las fases de evaluación. En el anexo se ofrecen más detalles sobre los datos y se estudian medidas específicas por región para garantizar que las personas de regiones menos representadas que presentan candidaturas tengan más posibilidades de éxito en el proceso competitivo.

51. A mediados de mayo de 2023, se habían seleccionado candidatos para 83 de esas 109 vacantes, de los cuales 14 eran candidatos internos -con nombramientos permanentes, continuos y de plazo fijo- (o 44 si se incluyen también los empleados que trabajaban para la OMPI con otros contratos). En cuanto a las 14 selecciones internas, 13 dieron lugar a ascensos; de ellos, 10 (es decir, el 77 %) correspondieron a mujeres.

52. En cuanto al porcentaje de mujeres en las candidaturas recibidas por región, superó el 50 % en Europa Oriental y Central y Asia Central (59,5 %), y ALC (55,7 %). El porcentaje más bajo de solicitudes de mujeres se recibió de África (37,8 %) y América del Norte (40,7 %). También cabe señalar que el porcentaje de mujeres fue mayor en la fase de preselección (62,2 %), lo que supone que las candidatas cumplen en mayor medida los requisitos cuando presentan su solicitud. De los candidatos seleccionados, el 51,8 % eran mujeres.

### *Atraer talento*

53. La OMPI sigue trabajando para promover aún más la diversidad geográfica y de género mediante varias iniciativas, en particular, en el nivel del personal directivo superior. La OMPI, ya sea directamente o por medio de sus organizaciones asociadas, lleva a cabo campañas de divulgación en diferentes medios sociales, a veces específicamente dirigidas a las mujeres profesionales o a determinadas regiones. También recurre a los servicios de empresas de búsqueda de ejecutivos, para los cargos de alto nivel o para las funciones que es difícil cubrir por motivos que son propios al mercado laboral. En 2022, 803 candidatas manifestaron expresamente interés en formar parte de nuestra reserva de talento femenino de alto nivel; por otra parte, 2 109 de los 3 649 profesionales que manifestaron expresamente interés en todas nuestras reservas de talento fueron mujeres (el 8 %) Además, se ha seguido mejorando el tablero de control de los recursos humanos de la OMPI para la inteligencia institucional, con el fin de que los datos geográficos y sobre género estén disponibles en tiempo real, de modo que el personal del DGRRHH y los directivos puedan consultarlos de manera rápida y sencilla, lo que les permite formular estrategias de dotación de personal basadas en datos para hacer frente a las cuestiones relacionadas con la representación geográfica y de género.

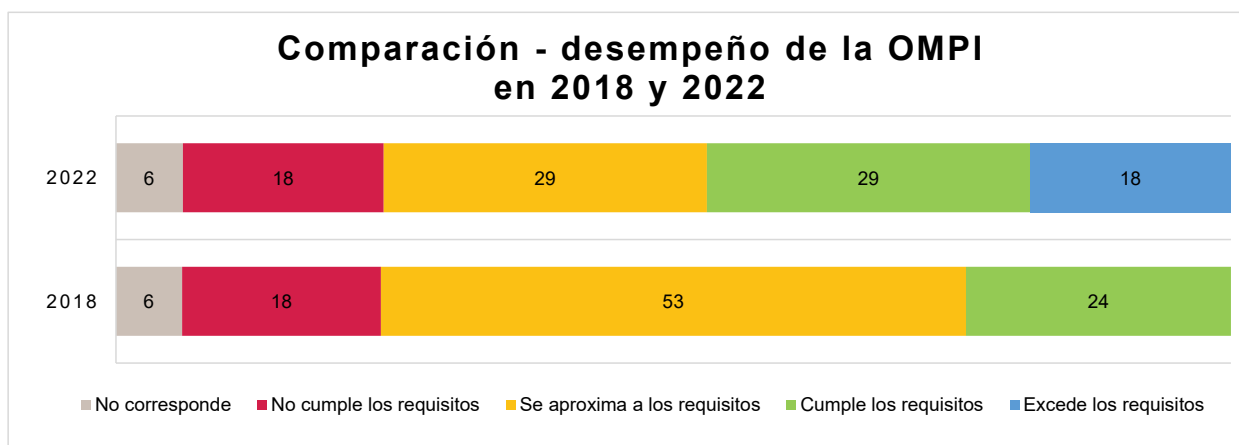
54. La OMPI también participó en cinco ferias profesionales, en 2022, incluidas dos con participación en persona. Dos de las ferias iban dirigidas a perfiles determinados (mujeres en CTIM y jóvenes profesionales), y su fin fue aumentar la representación en la Organización del grupo interesado.

55. La OMPI también está poniendo a prueba actividades de difusión del talento específicas de una región geográfica que exige esfuerzos concertados para abordar la cuestión de la infrarrepresentación/no representación. En abril de 2023, la Secretaría participó por primera vez en una feria virtual de carreras profesionales dirigida a nacionales de países de África, a través de la cual llegó a cerca de 200 candidatos, presentando las carreras profesionales y dando orientación profesional individualizada. También se prevé celebrar un seminario virtual sobre la carrera profesional junto con la Organización Regional Africana de la Propiedad Intelectual, dirigido a los candidatos de la región para proporcionar información y apoyo sobre el proceso de selección de la OMPI.

56. Es mucho más probable que esas actividades de difusión tengan éxito si se combinan con un fuerte apoyo y compromiso por parte de los Estados miembros, especialmente en actividades de difusión dirigidas a regiones geográficas determinadas. A partir de este concepto, el DGRRHH expone una serie de medidas para promover la diversidad geográfica que figuran en el Anexo del presente informe.

*Igualdad de género e inclusión*

57. En 2022, 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 (ONU-SWAP)<sup>12</sup> y cumplió o superó los requisitos en el 50 % de los valores, es decir, ocho de los 16 indicadores. Para la OMPI, los indicadores ONU-SWAP correspondientes a evaluación, auditoría y conocimiento y comunicación se calificaron como “supera lo exigido”, y cinco indicadores relativos a liderazgo, gestión del rendimiento teniendo en cuenta el género, arquitectura de género, cultura organizativa y coherencia se calificaron como “cumple lo exigido”.



58. Al 31 de diciembre de 2022, las mujeres representaban el 47,7 % del total de personal de las categorías profesional y superiores con nombramientos de plazo fijo, continuos o permanentes con cargo al presupuesto ordinario, hallándose el 49,9 % de las mujeres en la categoría profesional y el 31,9 % en la categoría de directora. Las mujeres constituyeron el 80 % de los funcionarios nacionales profesionales, y el 62.8 % de los funcionarios de la categoría de servicios generales.

59. Con respecto a los objetivos de paridad de género, el objetivo relativo a la categoría P4 se cumple desde 2020, lo que convierte a la OMPI en uno de los primeros organismos del sistema de las Naciones Unidas en lograrlo.<sup>13</sup> También se observan avances significativos en el nivel D2, siendo la OMPI comparable a la mayoría de los organismos del sistema de Naciones Unidas, si no mejor. Del mismo modo, si bien se observa un ligero descenso en las categorías D1 y P5, la OMPI se mantiene por encima de la mayoría de los organismos en esas categorías. A pesar de lo antedicho y a la luz de la decisión tomada por los Estados miembros de la OMPI, se están redoblando los esfuerzos para seguir mejorando estas tendencias en el conjunto de los empleados de la OMPI.

<sup>12</sup> El 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) y pone en práctica 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. El desempeño de la OMPI, por indicador, puede consultarse [aquí](#).

<sup>13</sup> Véase [Estadísticas de personal de la Junta de los Jefes Ejecutivos de las Naciones Unidas para la Coordinación \(JJE\) al 31 de diciembre de 2021](#) que incluye otras entidades técnicas de la ONU, por ejemplo, el OIEA, la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI), la Organización Marítima Internacional (OMI), la Organización Meteorológica Mundial (OMM), la Organización Mundial del Turismo (OMT), la Unión Internacional de las Telecomunicaciones (UIT) y la Unión Postal Universal (UPU).

Proporción de mujeres en las categorías P4 a D2					
Categoría	Al 30 de junio de 2020.	Al 30 de junio de 2021.	Al 31 de diciembre de 2021	Al 31 de diciembre de 2022	Objetivo para 2022-2023
D2	15,4 %	10 %	10 %	18,2 %	33 %
D1	34,9 %	37,1 %	37,3 %	34,4 %	41 %
P5	32,7 %	29,7 %	29,1 %	28,8 %	35 %
P4	50,0 %	50 %	49,7 %	50,5 %	50 %

60. 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 2022, la OMPI integró consideraciones y guías sobre género y PI en varios aspectos de la planificación del trabajo para 2023 y años posteriores. En el marco de una sesión específica durante una sesión de planificación del trabajo de mitad de año para todos los directivos y gestores de proyectos de la OMPI, se examinaron temas relacionados con la PI y el género, así como con el género y la diversidad.
- La Secretaría lleva cinco años recopilando datos sobre el equilibrio de género en las Asambleas de la OMPI -una parte importante del ecosistema de la PI- y empezará a recopilar también datos sobre el equilibrio de género en las reuniones de los comités permanentes y entre quienes ocupan los cargos de presidente y vicepresidente. Los datos de las Asambleas revelan una tendencia positiva hacia un mayor equilibrio de género entre las delegaciones de los Estados miembros, con un aumento de la participación femenina del 36,7% en 2018 al 41,7% en 2022. Sin embargo, en las Asambleas de 2022, seguía existiendo una disparidad en el nivel de jefes de delegación, con un 64,9 % de hombres jefes de delegación frente al 35,1 % de mujeres.
- La OMPI estableció su nuevo Programa de Propiedad Intelectual y Género en 2022, con el nombramiento de una asesora principal y una becaria que se unen a la embajadora de PI y Género de la OMPI. Durante 2022, el equipo de propiedad intelectual y género elaboró el Plan de Acción en materia de PI y Paridad de Género.

61. La OMPI inauguró en 2022 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 exponen en la amplia Estrategia de Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad. La Estrategia tiene por finalidad:

- dar cabida a una mayor diversidad en la plantilla, velando por la accesibilidad, ajustes razonables y oportunidades equivalentes para todas las personas con discapacidad;
- fomentar un cambio cultural hacia un enfoque de la discapacidad basado en los derechos;
- integrar los derechos de las personas con discapacidad en los aspectos internos y externos de nuestras actividades;
- escuchar a las diversas personas con discapacidad y a las organizaciones que las representan, aprender de ellas y reforzar nuestro compromiso con ellas;

- integrar la discapacidad en todas las iniciativas y programas pertinentes, mejorando el acceso de las personas con discapacidad a los servicios de PI.

62. La Estrategia también fortalecerá las iniciativas ya en marcha y bien establecidas, especialmente, la mejora de la accesibilidad física de los locales de la OMPI y la iniciativa “Consortio de Libros Accesibles” (ABC).

## **IX. CUESTIONES QUE DEBEN SER COMUNICADAS OBLIGATORIAMENTE AL COMITÉ DE COORDINACIÓN DE LA OMPI**

### **RESCISIÓN DE NOMBRAMIENTOS**

63. 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 2022 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.

### **PRÓRROGAS DE LOS NOMBRAMIENTOS TEMPORALES**

64. En su sesión 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)<sup>14</sup> del Estatuto del Personal, así como las razones que justifican la aplicación de esa medida excepcional.

65. Durante el periodo que abarca el informe, del 1 de enero al 31 de diciembre de 2022, los nombramientos temporales de cinco funcionarios fueron prorrogados más allá de dos años para asegurar que los procesos competitivos de selección para vacantes de plazo fijo quedaran debidamente finalizados, manteniendo de ese modo la continuidad de las operaciones.

### **PROGRAMA DE RECOMPENSAS Y RECONOCIMIENTO**

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

67. A la luz de la revisión en curso del sistema de la OMPI de gestión de la actuación profesional, no hubo recompensas económicas como parte del programa de recompensas y reconocimiento de 2021. Se expidieron a los funcionarios interesados 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.

68. Con el próximo programa de recompensas y reconocimiento, de 2022, se han reintroducido las recompensas económicas. Por primera vez, la recompensa individual “Ofrecer excelencia”, que también consiste en un premio de 2.000 francos suizos, estará vinculada directamente a una calificación de “Rendimiento sobresaliente” en el ciclo de rendimiento correspondiente. La cuantía de 2.000 francos suizos se ha fijado partiendo del supuesto de que

<sup>14</sup> Véase el documento [WO/CC/75/3](#).



aproximadamente el 15% de los miembros del personal recibirán una calificación de “rendimiento sobresaliente”, pero podrá reducirse si un mayor número de miembros del personal recibe esa calificación. En paralelo con esos cambios, el proceso de calibración del rendimiento se amplió de los empleados de la categoría P4 y superiores a todas las categorías de personal, en aras de la coherencia y la equidad entre las categorías. Además, se reintroducirá la recompensa en equipo “Mancomunar esfuerzos” para un máximo de 10 equipos. La cuantía de la recompensa se ajusta ahora al tamaño del equipo, con 5.000 francos suizos para equipos de hasta 10 miembros, 10.000 francos suizos para equipos de entre 11 y 20 miembros, y 15.000 francos suizos para equipos de más de 20 miembros.

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

69. 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/77/30](#)) y del CMPPNU (documento de las Naciones Unidas [A/77/9](#)).

#### EQUILIBRIO GEOGRÁFICO EN LOS CARGOS SUJETOS A LOS PRINCIPIOS DE DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA Y EQUILIBRIO DE GÉNERO

70. Consúltese la sección VIII del informe, así como el Anexo.

[Sigue el Anexo]

## Plan de acción de diversidad geográfica

### INTRODUCCIÓN

1. En el presente Anexo, preparado en respuesta a una decisión tomada en 2022 por el Comité de Coordinación y reconociendo la necesidad lograr más rápidamente una mayor diversidad geográfica en la OMPI, se propone un conjunto de medidas que han de llevarse a cabo a corto, mediano y largo plazo. Las medidas propuestas se exponen en el “Plan de acción” que figura en el apartado 5, más abajo. El “Plan de acción” podrá ajustarse a medida que avancemos y aprendamos de las iniciativas y observemos cómo inciden en la representación geográfica en la OMPI.

2. El objetivo del “Plan de acción” es abordar cuestiones clave reconocidas en los debates con los coordinadores de los Estados miembros y aumentar la diversidad geográfica en la OMPI. Entre esas cuestiones figuran las siguientes:

- La iniciativa de designar coordinadores, adoptada en 2016 para fortalecer la alianza entre la OMPI y los Estados miembros con miras a abordar la distribución geográfica, no produjo los resultados previstos, en particular debido a la falta de seguimiento en los países para respaldar a los candidatos y el escaso nivel de compromiso de los países participantes.
- Integrar la representación geográfica en las OMPI exige cambiar la mentalidad de los directivos y los empleados. Es necesario que los representantes del servicio contratante, los miembros de los comités de selección y el DGRRHH participen más activamente en la promoción de la diversidad geográfica.
- La OMPI es un organismo que necesita perfiles técnicos altamente especializados. Una gran parte de los cargos sujetos a distribución geográfica, especialmente en el ámbito de los registros, exige conjuntos de competencias muy específicos que imponen un límite a las reservas de talento. Para hacer frente a esta cuestión, la Organización tiene que centrar la atención en la creación de reservas externas de talento con los conjuntos de competencias necesarios para satisfacer las futuras necesidades de talento de la Organización, además de los esfuerzos internos para crear capacidad, en particular, mediante el perfeccionamiento y la movilidad.

3. La OMPI es un organismo técnico de tamaño medio con uno de los índices más bajos de rotación del personal de todos los organismos de la ONU. La principal causa de rotación del personal en la OMPI es la jubilación. La edad promedio, actualmente, es de 51 años. A fines de diciembre de 2022, de 667 cargos sujetos a distribución geográfica, 285 (42,7 %) quedarán vacantes por causa de jubilación en 2038. Ello ofrece una oportunidad importante para dar nueva forma a la Organización en los próximos 15 años. Las medidas descritas en este Anexo se presentan dentro de ese marco.

### UTILIZAR DATOS PARA MEDIR LAS TENDENCIAS EN MATERIA DE CONTRATACIÓN POR REGIÓN GEOGRÁFICA

4. En el cuadro que ilustra el avance de los candidatos a lo largo de las distintas fases del proceso de selección, por región, incluido en el Informe anual sobre recursos humanos 2023, se muestra la importancia de que las medidas destinadas a atraer talento estén en sintonía con las tendencias de contratación en las distintas regiones. El cuadro muestra las variaciones en el desempeño de los candidatos procedentes de distintas regiones en el proceso de selección

de la OMPI. El análisis de esos patrones ha permitido reconocer medidas destinadas a mejorar las tendencias de contratación a escala regional/nacional.

5. A título ilustrativo, África -con el mayor número de candidaturas de todas las regiones- desciende en la fase de preselección (8,9 % frente a la media mundial del 12 %). Asia y el Pacífico tienen un índice de éxito inferior en la fase de entrevista (26,75 % frente al 50 %). Europa Oriental y Central y Asia Central, América Latina y el Pacífico tienen un rendimiento inferior a la media en la fase de selección. Europa Occidental, en cambio, mantiene un índice superior a la media mundial en todas las fases, aunque esta ventaja es menor en la fase inicial de selección. Soluciones como una búsqueda más específica/rigurosa, talleres sobre técnicas de entrevista o pruebas escritas pueden abordar los desafíos en las distintas fases del proceso de selección. En general, no existe una solución única, lo que subraya la importancia de integrar las especificidades de cada país en el plan de acción.

#### PLAN DE ACCIÓN

6. Las medidas propuestas a continuación corresponden a las enseñanzas extraídas expuestas en el párrafo 2, más arriba.

<b>MEDIDA</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>FUNCIONES DE LAS PARTES INTERESADAS</b>
Fomentar las alianzas con los Estados miembros	Los Estados miembros serán los actores primarios en la realización de actividades de atracción de talento en sus regiones/países respectivos. Se redactará un indicador clave de rendimiento para controlar los avances. El DGRRHH respaldará a los Estados miembros, centrando la atención en el fortalecimiento de capacidades.	Los Estados miembros trabajarán con el DGRRHH para idear las mejores herramientas para atraer talento en sus países/regiones. Llevarán la delantera en la organización de actividades de difusión (por ejemplo, ferias de empleo, orientación personalizada, talleres, aprovechamiento de los medios sociales para atraer a candidatos jóvenes etcétera) y presentarán anualmente informes al DGRRHH, señalando las enseñanzas extraídas para el año siguiente.
Integrar la diversidad geográfica en toda la OMPI	Sensibilizar a los representantes del servicio contratante/los miembros de los comités de selección acerca de la necesidad de crear reservas de talento cualificado con diversidad geográfica. El DGRRHH proporcionará información y datos sobre los temas conexos.	Los representantes del servicio contratante han de tener presente qué miembros de sus equipos se jubilarán próximamente e incorporar esa información en su agenda anual de planificación de los recursos de personal; al mismo tiempo, habrán de trabajar continuamente para buscar talento con antecedentes diversos que pueda formar parte de sus equipos en el futuro.

<b>MEDIDA</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>FUNCIONES DE LAS PARTES INTERESADAS</b>
Acelerar el fortalecimiento de las capacidades en los sectores interesados intervinientes	Respaldar a los Estados miembros y los representantes del servicio contratante brindándoles herramientas adecuadas para atraer talento, y suministrándoles los datos más recientes sobre los empleados en nómina/la contratación. Establecer programas de formación sobre esferas específicas de la PI para candidatos futuros.	El DGRRHH organizará talleres de fortalecimiento de capacidades para los Estados miembros basándose en la información que estos faciliten sobre sus actividades destinadas a atraer talento, asesorando asimismo a los representantes del servicio contratante acerca de la mejor manera de planificar la sucesión en los cargos. La Academia de la OMPI intensificará sus programas de fortalecimiento de las capacidades.

### CALENDARIO DE EJECUCIÓN

7. La ejecución de las medidas propuestas se llevará a cabo en 3 fases: a corto plazo (en dos años), a mediano plazo (de 3 a 7 años) y a largo plazo (de 8 a 15 años). El cuadro siguiente indica el alcance de la transformación que la OMPI prevé en su plantilla para cada una de las etapas, así como la incidencia prevista en la ejecución de las medidas propuestas. La mayor parte de las 285 jubilaciones se producirá a medio y largo plazo, por lo que la verdadera incidencia se observará a partir de 2026. Sin embargo, es fundamental que las medidas comiencen inmediatamente.

<b>CALENDARIO</b>	<b>ALCANCE</b>	<b>INCIDENCIA</b>
Corto plazo (dos años)	Un total de 28 jubilaciones, de las cuales: - 12 cargos de categoría D - 14 cargos de categoría P4/P5 - 2 cargos de categoría P3 e inferiores	- Aumenta el número de candidaturas procedentes de países en los que se realizan activamente tareas de atracción de talento (= coordinadores activos) y mejora el desempeño de esos candidatos en el proceso de selección de la OMPI. - Los Estados miembros notan las ventajas de tomar la iniciativa en la atracción de talento. - Empieza a cambiar la mentalidad de los representantes del servicio de contratación respecto de la diversidad geográfica: adoptan una actitud más proactiva en la búsqueda de posibles candidatos.
Mediano plazo (de 3 a 7 años)	Un total de 93 jubilaciones, de las cuales: - 25 cargos de categoría D - 43 cargos de categoría P4/P5 - 25 cargos de categoría P3 e inferiores	- Siendo las condiciones más equitativas entre las regiones, los candidatos seleccionados para los 93 cargos reflejan una mayor diversidad. - Los Estados miembros y los representantes del servicio de contratación se familiarizan con la realización de tareas de atracción/búsqueda de talento por sí solos, con menos apoyo y orientación del DGRRHH. - La colaboración sistemática entre el

<b>CALENDARIO</b>	<b>ALCANCE</b>	<b>INCIDENCIA</b>
		DGRRHH y la Academia de la OMPI en materia de fortalecimiento de las capacidades contribuirá al desarrollo de una reserva de talento cualificado.
Largo plazo (de 8 a 15 años)	Un total de 164 jubilaciones, de las cuales: <ul style="list-style-type: none"> <li>- 23 cargos de categoría D</li> <li>- 100 cargos de categoría P4/P5</li> <li>- 41 cargos de categoría P3 e inferiores</li> </ul> Nota: Estos datos son indicativos y se basan en las categorías actuales. Es posible que las necesidades futuras impongan una asignación distinta de puestos/categorías	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se acelera la mejora del desempeño de los candidatos de diferentes regiones en el proceso de selección de la OMPI, y disminuyen las diferencias entre las regiones.</li> <li>- La composición de la plantilla de la OMPI es más diversa, incluso en los niveles superiores. Ello incluye una mejor distribución entre las regiones.</li> <li>- Los Estados miembros, los representantes del servicio de contratación y el DGRRHH se consideran aliados con metas comunes.</li> </ul>

[Fin del Anexo y del documento]