

Grupo de Trabajo del Tratado de Cooperación en materia de Patentes (PCT)

Décima reunión
Ginebra, 8 a 12 de mayo de 2017

COORDINACIÓN DE LA FORMACIÓN DE EXAMINADORES DE PATENTES

Documento preparado por la Oficina Internacional

RESUMEN

1. En el presente documento se expone una propuesta destinada a mejorar la coordinación, entre las Oficinas beneficiarias y donantes, de la formación de examinadores encargados de los exámenes sustantivos de patentes, que contiene la invitación a desarrollar un marco de competencias para examinadores encargados de los exámenes sustantivos de patentes y un sistema de gestión de la enseñanza.

INTRODUCCIÓN

2. En su novena reunión, celebrada en Ginebra del 17 al 20 de mayo de 2016, el Grupo de Trabajo del PCT debatió la evaluación de un cuestionario sobre la formación de los examinadores encargados de los exámenes sustantivos de patentes (documento PCT/WG/9/18). El cuestionario, anexo a la Circular C. PCT 1464, estaba dirigido a las Oficinas donantes (es decir, las oficinas que han impartido formación en el examen sustantivo de patentes a examinadores de otras Oficinas, o que han contribuido a dichas actividades de formación cuando estas han sido organizadas por otras Oficinas) y a las Oficinas beneficiarias (cuyos examinadores han recibido formación en el examen sustantivo de patentes impartida por otras organizaciones), y en él se solicitaba información sobre las actividades de formación pertinentes llevadas a cabo en el período de 2013 a 2015, así como información sobre la gestión y la impartición, en cada Oficina, de formación para examinadores encargados de los exámenes sustantivos de patentes, por ejemplo, el uso de modelos de competencias, sistemas de gestión de la enseñanza o herramientas de evaluación, y la disponibilidad de materiales u

otros medios para el aprendizaje autodidacta. En los párrafos 63 a 67 del documento PCT/WG/9/27 se resumen los debates del Grupo de Trabajo y en los párrafos 155 a 169 del documento PCT/WG/9/28 se deja plena constancia de todas las intervenciones.

3. Tras los debates, el Grupo de Trabajo acordó que la Oficina Internacional debería dar paso a las propuestas expuestas en los párrafos 50, 60 y 65 del documento PCT/WG/9/18, en particular, el Grupo de Trabajo acordó que:

“50. ...la Oficina Internacional elabore un mecanismo para mejorar la coordinación de las actividades de formación de examinadores encargados del examen sustantivo de patentes, prestando especial interés a la coordinación con las Oficinas donantes, para que el Grupo de Trabajo lo examine en su próxima reunión

60. ...la Oficina Internacional:

- a) invite a las Oficinas a que le expongan el programa que hayan elaborado para la formación de examinadores encargados del examen sustantivo de patentes;
- b) invite a las Oficinas a que le expongan los modelos de competencias para examinadores encargados del examen sustantivo de patentes;
- c) recopile tales modelos de competencias a fin de elaborar un inventario de las diversas competencias que podrían necesitar los examinadores encargados del examen sustantivo de patentes de Oficinas de tamaños diversos.

65. ... la Oficina Internacional estudie la posibilidad de elaborar y administrar un sistema de gestión de la enseñanza y prepare un documento a ese respecto para que el Grupo de Trabajo lo examine en su próxima reunión.”

4. La Oficina Internacional solicitó información para realizar un seguimiento de las medidas mencionadas a través de un cuestionario dirigido a las Oficinas de P.I. anexo a la Circular PCT 1497, de fecha 6 de enero de 2017. Puede consultarse una copia de la Circular en el sitio web de la OMPI: <http://www.wipo.int/pct/es/circulars/index.html>. En el documento PCT/WG/10/7 se resumen las respuestas al cuestionario.

5. En el presente documento se expone una propuesta para mejorar la coordinación entre las Oficinas en lo referente a la formación de examinadores, así como a las tareas emprendidas para elaborar un sistema de gestión de la enseñanza.

PROPUESTA PARA MEJORAR LA COORDINACIÓN ENTRE LAS OFICINAS DONANTES Y LAS OFICINAS BENEFICIARIAS EN LO REFERENTE A LA FORMACIÓN DE EXAMINADORES

SITUACIÓN ACTUAL

6. Como se explica en el párrafo 12 del documento PCT/WG/8/7, no existe un enfoque que se adapte a todos los casos en lo que atañe a la formación de examinadores. En los países en desarrollo especialmente, la forma de realizar el examen de patentes varía considerablemente: desde los simples sistemas de registro hasta los exámenes completos. Por consiguiente, las necesidades de formación difieren en función del tamaño, los recursos y las políticas de examen de las Oficinas de los países en desarrollo.

7. En las Oficinas con un número reducido de examinadores, donde cada examinador se ocupa de una gran variedad de campos técnicos, en teoría, la formación está destinada en gran medida a mejorar las capacidades para utilizar y aprovechar los resultados de la tramitación de otras Oficinas. De este modo, el examinador puede tomar decisiones relativas al Derecho sustantivo de patentes aprovechando las búsquedas del estado de la técnica

efectuadas por examinadores de otras Oficinas con conocimientos técnicos más especializados, en las que se examinan miembros de la familia de patentes, con lo que el examinador dispone de más elementos para tomar una decisión con conocimiento de causa que esté en concordancia con las diferencias existentes entre la invención reivindicada, el estado de la técnica y los requisitos específicos de la legislación nacional. Además, las Oficinas pequeñas, que tienen un número reducido de examinadores, no siempre pueden desarrollar o mantener infraestructuras de formación interna. Por consiguiente, esas Oficinas dependen en gran medida del apoyo externo en materia de formación.

8. En cambio, en las Oficinas de tamaño mediano de los países en desarrollo, los principales objetivos de la formación pueden consistir en ayudar a las Oficinas de los países en desarrollo a mejorar su infraestructura para la formación y adoptar las metodologías de formación que aplican las Oficinas con una larga trayectoria en la búsqueda y el examen. En los últimos cuatro años, algunas Oficinas de países en desarrollo han adoptado iniciativas encaminadas a lograr estos objetivos, a fin de depender lo menos posible del apoyo para la formación brindado por los donantes¹.

9. No obstante, las Oficinas de tamaño mediano que están desarrollando o han desarrollado infraestructura de formación interna pueden seguir necesitando el apoyo externo de donantes, en particular, para la formación específica en tecnología y herramientas de búsqueda, y para la formación práctica destinada a adquirir o intercambiar las mejores prácticas.

10. Según los resultados de las dos encuestas realizadas por la Oficina Internacional sobre las actividades de formación llevadas a cabo por las Oficinas donantes en favor de las Oficinas beneficiarias (véanse los documentos PCT/WG/9/18 y PCT/WG/10/7), el apoyo que las Oficinas donantes proporcionan actualmente para la formación de los examinadores de patentes de las Oficinas de los países en desarrollo se puede describir como sigue:

- El número de oportunidades de formación es insuficiente. En particular, la oferta de formación práctica y de formación de nivel avanzado o relacionada específicamente con la tecnología no satisface la demanda;
- Los formadores pueden participar en diversas oportunidades de formación ofrecidas por las Oficinas donantes;
- Las actividades de formación que ofrecen las Oficinas donantes generalmente carecen de una descripción detallada y normalizada de las capacidades y los conocimientos que abarcan. Por consiguiente, no se garantiza que las actividades de formación ofrecidas por las Oficinas donantes se complementen entre sí, ni que los formadores tengan suficientes oportunidades para adquirir todas las competencias necesarias;
- No hay un seguimiento sistemático de la participación (tanto por parte de las Oficinas donantes como de las beneficiarias); la evaluación de la participación y de los resultados de la formación es limitada;
- Las oportunidades de formación no se aprovechan de modo eficiente, principalmente debido a que:
 - los mismos examinadores participan de manera repetida en actividades de formación similares;

¹ Por ejemplo, el Programa regional para la formación de los examinadores de patentes (RPET, por sus siglas en inglés) la Zona de Libre Comercio de la Asociación de Naciones del Asia Sudoriental (ASEAN)-Australia-Nueva Zelanda; el programa de orientación de RPET, iniciado recientemente; la iniciativa de los Estados miembros de la ASEAN relativa a un modelo de formación ideal sobre el examen de patentes (IPET); o la iniciativa para la "Creación de una red regional de formadores de examinadores de patentes" de la Oficina Europea de Patentes destinada a los Estados miembros de la ASEAN.

- no se han establecido los requisitos de participación, en particular para la formación de nivel avanzado;
- no se comprueba que los participantes cumplan los requisitos;
- la evaluación de los conocimientos previos de los participantes es escasa o inexistente;
- las capacidades que se imparten en la formación no son útiles para el tipo de trabajo

OBJETIVOS ESTABLECIDOS PARA MEJORAR LA COORDINACIÓN

11. Habida cuenta de las deficiencias mencionadas, los objetivos establecidos para mejorar la coordinación y la gestión de la formación de examinadores de patentes serían los siguientes:

- asegurar que los examinadores de patentes adquieran todas las competencias necesarias para su trabajo;
- lograr un equilibrio entre la demanda (específica) de formación individual o institucional y la oferta de las Oficinas donantes;
- realizar un seguimiento de la participación en actividades de formación y una evaluación de los resultados de aprendizaje de los examinadores;
- asegurar un uso eficiente de las oportunidades de formación;
- facilitar la supervisión y evaluación detalladas de la colaboración en materia de formación entre las Oficinas beneficiarias y donantes (que no consista únicamente en hacer una lista de actividades y participantes).

UTILIZACIÓN DE MARCOS DE COMPETENCIAS

12. Recientemente, la práctica imperante en la formación de profesionales, la evaluación de la enseñanza y la medición del desempeño se ha basado en el establecimiento de modelos de competencias. Por consiguiente, un enfoque específico para alcanzar los objetivos mencionados sería que tanto las Oficinas beneficiarias como las donantes aplicaran sistemáticamente un marco genérico de competencias técnicas. Ese marco debería ser lo suficientemente amplio y detallado para:

- que las Oficinas adapten los modelos de competencias individuales al tipo de trabajo que desempeña un examinador y a la política de examen de la Oficina, mediante la selección de las competencias adecuadas del marco genérico;
- que las Oficinas comuniquen a los donantes las necesidades de formación (individuales o institucionales) de competencias específicas para que los donantes respondan a dichas necesidades;
- que los donantes describan el contenido de las actividades de formación y establezcan las competencias necesarias para participar;
- formar a los administradores o al personal directivo para que evalúen los conocimientos previos de los formadores y dejen constancia de ellos, y determinen las deficiencias de la formación
- formar a los administradores o al personal directivo para que realicen un seguimiento y una evaluación de las competencias adquiridas por los examinadores a través de su participación en las actividades de formación;

- formar a los organizadores o al personal directivo para que asignen las oportunidades de formación de manera más eficaz en función de los conocimientos previos y las carencias de formación de los candidatos, por un lado, y el contenido de las actividades de formación y los requisitos para participar, por otro;
- atender a las Oficinas que efectúan el examen sustantivo por su cuenta y a las Oficinas con una capacidad de examen limitada.

13. Estos modelos de competencias adaptados a examinadores o grupos de examinadores y a las capacidades de la Oficina en cuestión servirían más adelante de base para planificar y coordinar la formación de examinadores. Las Oficinas podrían “gestionar” sus necesidades de formación, por ejemplo, solicitando apoyo específico para la formación, ya sea por sí mismas o a través de otra oficina, como la Oficina Internacional. En particular, las Oficinas más pequeñas, que tienen una capacidad limitada de gestión de los recursos humanos, podrían necesitar apoyo externo para gestionar la formación de los examinadores.

14. Cabe señalar además que si los donantes utilizaran el marco de competencias genérico para describir el contenido de sus actividades de formación, la Oficina Internacional estaría en condiciones de brindar información más pormenorizada, en particular en relación con la formación de nivel avanzado destinada a examinadores, en sus informes acerca de las actividades de formación impartidas o recibidas por las Oficinas que, de conformidad con lo acordado por los Estados miembros, la Oficina Internacional debería presentar anualmente (véase el documento PCT/WG/10/7).

FACILITAR LA COORDINACIÓN MEDIANTE EL USO DE SISTEMAS DE GESTIÓN DE ENSEÑANZA

15. Se ha convertido en la práctica imperante utilizar un sistema de gestión de la enseñanza para organizar e impartir la formación y supervisar los avances logrados. Por consiguiente, en aras de la coordinación y la gestión de la formación, podría resultar muy útil elaborar y utilizar un sistema de gestión de la enseñanza que incorpore modelos de competencias individuales y enfoques de enseñanza combinada (es decir, una serie de tipos y formas de enseñanza diferentes). Un sistema de ese tipo debería facilitar las siguientes tareas:

- por examinador:
 - adaptar y dejar constancia de los modelos de competencias individuales;
 - llevar un registro de las competencias adquiridas previamente;
 - atribuir adecuadamente (en forma automática) las oportunidades de formación;
 - realizar un seguimiento de la participación en actividades de formación;
 - evaluar las experiencias satisfactorias de adquisición de competencias y dejar constancia de ellas;
 - informar sobre el avance de la formación individual en relación con los modelos de competencias aplicables;
- por actividad de formación:
 - descripción del contenido (objetivos de aprendizaje) y los requisitos de participación según las competencias;
 - selección de participantes adecuados (en función de las necesidades y los requisitos) para una actividad de formación, organizada con ayuda de un donante;
 - resultado satisfactorio de la evaluación del aprendizaje en relación con las competencias;
- análisis de datos estadísticos sobre las actividades de formación, que puede resultar de interés para las Oficinas donantes y beneficiarias.

16. El sistema puede (preferentemente) contribuir a la elaboración de contenidos didácticos y la realización de actividades prácticas de formación, por ejemplo, cursos de enseñanza a distancia.

DISPONIBILIDAD DE LOS MARCOS DE COMPETENCIAS

17. En sus respuestas a la encuesta anterior (Circular C. PCT 1464), 27 Oficinas habían informado que elaboraron un modelo de competencias para formar a examinadores encargados del examen sustantivo de patentes. No obstante, en sus respuestas a la encuesta actual (Circular C. PCT 1497), únicamente dos Oficinas enviaron sus modelos de competencias a la Oficina Internacional. También se crearon modelos de competencias para los examinadores encargados del examen sustantivo de patentes en el marco del programa RPET y de la iniciativa IPET de las Oficinas de patentes de la ASEAN (véase el párrafo 8).

18. A la hora de redactar el presente documento, la Oficina Internacional estaba preparando una recopilación de los modelos de competencias mencionados en el párrafo 17, sobre la cual presentará un informe oral en la presente reunión del Grupo de Trabajo.

19. Según un análisis preliminar de estos modelos de competencias, las competencias técnicas incluidas en los modelos son bastante básicas y al parecer no son lo suficientemente detalladas para exponer en forma eficaz las necesidades o el contenido de la formación. El modelo de competencias más detallado comprende únicamente 14 competencias técnicas. Por ejemplo, una competencia que figure bajo la rúbrica "Desarrollar una estrategia de búsqueda eficaz y efectuar una búsqueda en línea" no sería suficiente para describir las capacidades necesarias para preparar, efectuar y perfeccionar una búsqueda del estado de la técnica. Los modelos tampoco incluyen competencias específicas en relación con determinados campos técnicos o bases de datos, ni con las audiencias o los procedimientos de oposición. Los modelos tienen que ver principalmente con las competencias necesarias para efectuar exámenes sustantivos por su cuenta, sin entrar a considerar las necesidades específicas de las Oficinas más pequeñas.

20. Por lo tanto, a fin de llevar a cabo una coordinación y gestión más eficientes de la formación de examinadores, parece que sería necesario elaborar un marco de competencias que cumpla los requisitos establecidos en el párrafo 12. Actualmente, la Oficina Regional de la OMPI para Asia y el Pacífico (ASPAC) está elaborando ese marco en el contexto de un proyecto para mejorar la eficacia de la formación de examinadores con el patrocinio de donantes. La Oficina Internacional presentará los detalles de este proyecto en una actividad paralela durante la presente reunión del Grupo de Trabajo.

CREACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE LA ENSEÑANZA

21. Los sistemas de gestión de la enseñanza pueden consistir en plataformas de código abierto como Moodle, disponible mediante la Licencia Pública General de la GNU, o pueden ser sistemas protegidos como, por ejemplo, SAAS (Software as a Service). Si bien muchos de estos sistemas están destinados principalmente al diseño, la gestión y la presentación de contenidos didácticos, varios de ellos (incluido Moodle) también permiten realizar tareas como las mencionadas en el párrafo 15 y pueden ser compatibles con modelos de competencias.

22. La Academia de la OMPI ya ha puesto en marcha un sistema de gestión de la enseñanza basado en la plataforma de código abierto Moodle. Sin embargo, el sistema de gestión de la enseñanza de la Academia de la OMPI ha sido concebido únicamente para elaborar, gestionar e impartir los cursos en línea individuales del programa de enseñanza a distancia de la OMPI. El sistema no ha sido concebido para gestionar la totalidad de la formación profesional de cada uno de los formadores según modelos de competencias personalizados.

23. A fin de hacer un uso eficiente del número limitado de oportunidades de formación, actualmente se está analizando la posibilidad de crear e implantar un sistema de gestión de la enseñanza que cumpla los requisitos establecidos en el párrafo 15, en el marco del proyecto de

la ASPAC destinado a mejorar la eficiencia de la formación de examinadores financiada por donantes. Los detalles de su elaboración se presentarán en la actividad paralela mencionada en el párrafo 20.

24. Está previsto que la Oficina Internacional utilice este sistema para gestionar las actividades de formación de examinadores organizadas y coorganizadas por la Oficina Internacional y para supervisar los avances realizados en la formación de los participantes en la actividad de formación. El sistema, al igual que la información sobre los avances realizados en la formación, se pondrá a disposición de las Oficinas interesadas. Se invitará a las Oficinas a exponer información similar relativa a los avances realizados por los participantes en las actividades de formación que no son organizadas por la Oficina Internacional, a fin de dejar constancia de los avances realizados hasta el momento en la formación de los examinadores inscritos en las actividades. De este modo, será posible garantizar que la formación de los examinadores sea integral y que se haga un uso eficiente de las actividades y los recursos de formación.

PRESENTACIÓN DE INFORMES SOBRE LOS AVANCES

25. La Oficina Internacional informará al Grupo de Trabajo, en su reunión de 2018, acerca de los avances en la elaboración del marco de competencias, según se describe en los párrafos 17 y 20, y el sistema de gestión de la enseñanza, según se describe en los párrafos 21 a 24.

26. Se invita al Grupo de Trabajo a tomar nota del contenido del presente documento.

[Fin del documento]