

Asambleas de los Estados miembros de la OMPI

Quincuagésima serie de reuniones Ginebra, 1 a 9 de octubre de 2012

INFORME SOBRE LA MARCHA DE LA APLICACIÓN DEL PROGRAMA DE LA OMPI DE ALINEACIÓN ESTRATÉGICA

preparado por la Secretaría

1. El presente documento contiene el Informe sobre la marcha de la aplicación del Programa de la OMPI de Alineación Estratégica (documento WO/PBC/19/22), que se presenta al Comité del Programa y Presupuesto (PBC) en su decimonovena sesión (10 a 14 de septiembre de 2012).
2. En cada reunión de la Comisión Consultiva Independiente de Supervisión de la OMPI (CCIS) se proporciona un informe sobre la marcha de la aplicación del Programa de Alineación Estratégica. Estos informes trimestrales pueden consultarse en el sitio Web de la OMPI.
3. *Se invita a las Asambleas de los Estados miembros de la OMPI y de las Uniones que la OMPI administra, en lo que a cada una le concierne, a tomar nota del contenido del informe sobre la marcha de la aplicación del Programa de Alineación Estratégica (documento WO/PBC/19/22).*

[Sigue el documento WO/PBC/19/22]

Comité del Programa y Presupuesto

**Decimonovena sesión
Ginebra, 10 a 14 de septiembre de 2012**

INFORME SOBRE LA MARCHA DE LA APLICACIÓN DEL PROGRAMA DE LA OMPI DE ALINEACIÓN ESTRATÉGICA

preparado por la Secretaría

I. INTRODUCCIÓN

1. En su trigésimo cuarto período de sesiones, celebrado en septiembre de 2007, la Asamblea General aprobó la propuesta de la Comisión de Auditoría (antecesora de la Comisión Consultiva Independiente de Supervisión (CCIS)) de elaborar de modo exhaustivo un programa integrado de mejora organizativa con arreglo a las directrices y prioridades recomendadas en el informe final de evaluación caso por caso de PricewaterhouseCoopers (PwC), recogidas en el informe de la Secretaría aprobado por la Asamblea en el trigésimo cuarto período de sesiones (18º ordinario) (documento WO/GA/34/16, Corrección al documento WO/GA/34/12 e Informe sobre la evaluación caso por caso, WO/GA/34/1). El programa de alineación estratégica se puso en marcha en 2008, con el fin de preparar a la Organización para que lograra resultados ante los numerosos retos que afrontaba a nivel externo e interno.

2. En 2010 se elaboró un plan exhaustivo para el programa de alineación estratégica de la OMPI en el que se proporcionaba una visión clara de las iniciativas previstas y los plazos correspondientes. Este programa de mejora global de la Organización tiene por fin dar una nueva orientación a los principios y valores de la Secretaría, aumentar la eficiencia en sus distintos procesos y organizar mejor los programas, estructuras y recursos de las nueve metas estratégicas de la Organización. El programa avanza adecuadamente y está previsto que finalice en diciembre de 2012.

II. ALCANCE DEL PROGRAMA DE ALINEACIÓN ESTRATÉGICA

3. El programa de alineación estratégica comprende 19 iniciativas, cada una de las cuales contribuye a fortalecer las cuatro prioridades centrales de la OMPI: prestación óptima de servicios; mancomunar esfuerzos; responsabilidad por resultados; y responsabilidad medioambiental, social y de buen gobierno.

4. Cada iniciativa cuenta con un líder del proyecto y un líder del equipo directivo superior, responsables de llevar a buen término el proyecto. Las iniciativas, que varían ampliamente en cuanto a su alcance y duración, están coordinadas por una Oficina de Administración del Proyecto.

5. Las iniciativas afectan a distintos sectores de la Organización, tanto a sectores sustantivos, por ejemplo, mediante la iniciativa de desarrollo comercial, como a proyectos gestionados por el Sector de Administración y Gestión, por ejemplo, las mejoras del Estatuto y Reglamento del Personal.

6. El programa en su conjunto avanza satisfactoriamente y está previsto que finalice a final de 2012. En ese momento, se habrá integrado cada iniciativa (a excepción del proyecto de planificación institucional de recursos (PIR)) en las actividades de la OMPI. A continuación, la Organización entrará en un período de mejora continua.

7. Está previsto que las cuatro prioridades centrales, es decir, la prestación óptima de servicios, mancomunar esfuerzos, responsabilidad por resultados y responsabilidad medioambiental, social y de buen gobierno, sigan orientando a la Organización.

III. COMUNICACIONES

8. Las iniciativas agrupadas en torno al programa de alineación estratégica son importantes de por sí, pero lo que representa la oportunidad y el desafío más importantes es el cambio en la cultura institucional en que se basan las iniciativas y valores. Todas las partes interesadas están afectadas por los resultados del programa de alineación estratégica. Los usuarios y el público experimentan una prestación óptima de servicios, los Estados miembros entablan el diálogo sobre el rendimiento para establecer metas y examinar los avances obtenidos en la consecución de resultados con arreglo al enfoque de gestión por resultados y los miembros del personal colaboran con los supervisores para establecer objetivos de trabajo alineados con las metas de la Organización.

9. Un elemento esencial del programa de alineación estratégica ha sido la comunicación con cada grupo de sectores interesados señalados anteriormente. El sitio Web de la OMPI, las visitas en grupo, los comunicados de prensa y las ponencias presentadas en diversos foros han contribuido a transmitir al público un mensaje que acentúa la eficacia y la efectividad. Se han presentado numerosas ponencias al personal durante las reuniones de información con el Director General y se han organizado sesiones más reducidas para fomentar las relaciones con el personal. En abril de 2011 se actualizó la hoja de ruta del programa de alineación estratégica publicada en abril de 2010 a fin de verificar los avances realizados. En 2012, esta hoja de ruta sigue sirviendo de guía y se ha complementado con un folleto dirigido al personal en el que se describe cada iniciativa en un lenguaje sencillo. Los Estados miembros tienen acceso en Internet a los informes trimestrales presentados ante la Comisión Consultiva Interna de Supervisión (CCIS). Asimismo, se presentaron ponencias al Comité del Programa y Presupuesto (PBC) y a las sesiones de la Asamblea General en 2011.

IV. EVALUAR LOS AVANCES EN LA APLICACIÓN DEL PROGRAMA DE ALINEACIÓN ESTRATÉGICA

10. El programa de alineación estratégica comprende un marco exhaustivo de supervisión, seguimiento y evaluación. Se encarga de coordinar el programa la Oficina de Administración del Proyecto, que vela por que se detecten las interdependencias y se gestionen los riesgos. La CCIS examina trimestralmente los avances efectuados y los Estados miembros pueden consultar sus recomendaciones en Internet.

11. Mediante el marco de resultados del programa de alineación estratégica se hace un seguimiento de los avances utilizando indicadores precisos, globales y efectivos que se exponen en una tabla fácil de interpretar. Una de las fuentes de datos es una encuesta anual entre el personal. Dicho marco de resultados está disponible en Internet y en él se muestran los avances realizados con respecto a las metas previstas en el primer año de aplicación del programa de alineación estratégica.

12. Cada iniciativa se supervisa estrechamente por medio de informes periódicos sobre la marcha de la labor. El Director General ha emprendido exámenes periódicos, junto con el líder del proyecto, el líder del equipo directivo superior y la Oficina de Administración del Proyecto.

V. LOGROS PRINCIPALES

13. Las iniciativas empezaron a aplicarse en enero de 2011. Desde entonces la Organización ha pasado por un período de importante actividad de cambios que culminará con la conclusión del programa de alineación estratégica en diciembre de 2012, según lo previsto. En esa fecha, ya se habrán integrado en la labor habitual de la Organización las mejoras en los resultados (todas las iniciativas). Todas las iniciativas del programa de alineación estratégica darán lugar a mejoras en el funcionamiento de la OMPI.

VALORES	INICIATIVA	
Prestación óptima de servicios	1	Mejorar la interfaz de servicios al cliente y la facilidad de uso
	2	Fortalecer las comunicaciones externas y la imagen de la Organización
	3	Apoyar el desarrollo comercial
	4	Garantizar la continuidad de las actividades
Mancomunar esfuerzos	5	Aplilcar la planificación institucional de recursos (PIR)
	6	Mejorar el marco de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC)
	7	Revisar el marco regulador coadyuvante en materia de gestión de los RR.HH.
	8	Fortalecer las comunicaciones internas
	9	Alinear las oficinas externas de la OMPI a fin de mjorar su aportación a la consecución de las metas estratégicas
	10	Fortalecer la cultura institucional
Responsabilidad por los resultados	11	Definir el Plan Estratégico a Mediano Plazo
	12	Desarrollar el diseño orgánico de la OMPI
	13	Fortalecer la gestión por resultados
	14	Implantar el sistema de gestión del desempeño y el perfeccionamiento del personal
	15	Fortalecer el sistema de control interno
	16	Fortalecer la gestión de los recursos financieros
Responsabilidad medioambiental, social y de buen gobierno	17	Establecer un sistema integral en materia de ética e integridad
	18	Reducir los efectos negativos sobre el medio ambiente de las actividades de la OMPI
	19	Mejorar la accesibilidad de las instalaciones y los servicios de la OMPI

14. En los párrafos que figuran a continuación se ofrece información actualizada sobre los avances realizados en las 19 iniciativas. En el folleto dirigido al personal sobre los avances del programa de alineación estratégica en 2012 figuran informaciones más detalladas.

PRESTACIÓN ÓPTIMA DE SERVICIOS

15. La prestación óptima de servicios es una actitud que se aplica a las relaciones externas con las partes interesadas y dentro de la Organización. Se ha iniciado un programa de formación sistemática destinado a lograr que las relaciones del personal con las partes interesadas sean más útiles y productivas. La primera fase de ese programa se ha centrado en el personal que presta servicios al exterior, como el del Centro de Atención al Cliente de reciente creación. Consolidar los centros de atención a los usuarios de la OMPI tiene varias

ventajas, entre las que figuran la facilidad de uso, la homogeneidad del mensaje y la reducción de costos. Asimismo, se ha invertido en mejoras del sistema telefónico y un sistema de identificación y seguimiento (“ticketing system”), que permite dar servicio mediante un único sistema a numerosas esferas de la Organización, como el PCT y la Academia de la OMPI. La puesta en marcha en julio de 2012 de un servicio al cliente accesible las 24 horas del día, conjuntamente con la iniciativa nueve, supone un hito importante.

16. Se ha fortalecido la identidad visual de la OMPI, basada en el nuevo logotipo. 3.500 miembros de la comunidad local asistieron a la primera jornada de puertas abiertas de la OMPI. Sigue aumentando el índice de disponibilidad de las publicaciones esenciales de la OMPI en todos los idiomas oficiales, y ha superado el 70%. Se han establecido normas y procedimientos editoriales para velar por que las nuevas publicaciones de la OMPI satisfagan requisitos claros y niveles de calidad adecuados. Se ha llevado a cabo un estudio de la percepción que tienen los sectores interesados (externos e internos) respecto de la OMPI, y se han analizado y utilizado los resultados para que sirvan de base a un proyecto de estrategia de mejora institucional, que está a punto de finalizarse. Se está elaborando una estrategia en materia de comunicaciones. Está en curso la reestructuración de la presencia en Internet mediante la campaña en Facebook con motivo del Día Mundial de la Propiedad Intelectual de 2012, junto con una nueva presencia en los medios sociales, como Twitter, Flickr y Scribd, que se ha puesto en marcha a principios de 2012. Asimismo, se está llevando a cabo una renovación a fondo del sitio Web de la OMPI, acompañada de un nuevo diseño.

17. Las investigaciones realizadas sobre el uso de los servicios sujetos al pago de tasas han permitido comprender más adecuadamente las oportunidades de desarrollo comercial que existen para la OMPI. En el informe que da cuenta de las investigaciones se ofrecen recomendaciones sobre la manera de aumentar eficazmente el uso de los servicios que presta la OMPI. Un grupo de expertos de alto nivel constituido por miembros del personal ha evaluado la viabilidad, el costo y los plazos de aplicación de las recomendaciones, y formulará propuestas al Director General sobre su puesta en práctica.

18. Gracias a la evaluación de las repercusiones operacionales se ha logrado comprender más adecuadamente los procesos esenciales de la OMPI y sentar unas bases sólidas para elaborar un plan de continuidad de las actividades. La evaluación de las repercusiones operacionales supone el primer paso y garantiza que se otorgue prioridad al restablecimiento de los servicios absolutamente esenciales para las actividades de la OMPI en caso de perturbación de las actividades. La gestión de la continuidad de las actividades también sirve de base para otros planes centrados en determinados temas, como la gestión de la continuidad de los servicios informáticos. Se ha emprendido una campaña de sensibilización y se ha elaborado un proyecto de plan de continuidad de las actividades.

MANCOMUNAR ESFUERZOS

19. La OMPI ha mejorado su sistema de PIR al implantar la versión más reciente de PeopleSoft. Se ha formado a los usuarios esenciales (más de 225 usuarios) en las funciones y procedimientos operativos corrientes de PeopleSoft. Actualmente está claramente definida la evolución del sistema AIMS de PIR en el plan quinquenal. Se han obtenido resultados valiosos inmediatamente en el apartado de la gestión por resultados, que sirve de base para la aplicación de la supervisión y la evaluación y el mecanismo de planificación bienal de 2014-15. En el proyecto se han señalado oportunidades fundamentales y recomendaciones para efectuar mejoras en el marco de resultados, el marco de responsabilidad y la estructura de ejecución. Además, se han obtenido resultados satisfactorios rápidos en el apartado de la gestión por resultados, principalmente mediante el módulo de planificación de la labor, que ofrece informes útiles como el análisis por países y el análisis basado en resultados. Se ha finalizado la labor preparatoria concerniente a la gestión de los recursos humanos (RR.HH.), y se ha elaborado un plan de formación exhaustivo para el personal. Se ha establecido un

acuerdo para utilizar la nómina (y las adaptaciones) de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) para impulsar la primera fase del apartado correspondiente a la gestión de los RR.HH. Se han adquirido licencias de Oracle con un descuento del 70% y se han suscrito acuerdos para albergar los proyectos de RR.HH. y de gestión del rendimiento institucional en el Centro Internacional de Cálculos Electrónicos de las Naciones Unidas (CICE). Cabe consultar un informe sobre la marcha de la labor del proyecto PIR en un documento independiente (WO/PBC/19/14).

20. Los sectores interesados de la OMPI siguen beneficiándose del fortalecimiento del marco de tecnologías de la información y la comunicación. La iniciativa destinada a mejorar el marco de las TIC fortalece tres esferas: la gobernanza, la gestión de proyectos y la confidencialidad y el control de la información. La reconstitución de la Junta de TIC, que preside actualmente el Director General, facilita el establecimiento de prioridades y la toma de decisiones de manera coherente entre distintos sectores. Se está actualizando la estrategia de TIC tras efectuar consultas con dicha Junta. Se han observado ventajas concretas en la esfera de la confidencialidad y el control de la información. Se ha logrado un alto nivel de sensibilización del personal respecto de las amenazas exteriores como consecuencia del programa de sensibilización que se ha llevado a cabo acerca de la seguridad de la información.

21. El personal está más cerca de disponer de un marco regulador más claro en materia de RR.HH. y se dotará de más prestaciones al personal con contratos de corta duración como consecuencia de la aprobación por el Comité de Coordinación del Capítulo 4 de la versión revisada del Estatuto y Reglamento del Personal, que guarda relación con la reforma de los contratos. El Comité de Coordinación de la OMPI aprobó el Capítulo 4 (incluida la reforma contractual y la contratación) en su sexagésima quinta sesión durante las Asambleas de los Estados miembros de la OMPI y dicho texto fue promulgado en enero de 2012. Se han reanudado las consultas con el personal y el Consejo del Personal en relación con una revisión completa del Estatuto y Reglamento del Personal.

22. Se ha seguido avanzando considerablemente en la iniciativa para fortalecer las comunicaciones internas. Unos 140 miembros del personal asistieron a sesiones de trabajo en grupos reducidos para contribuir a perfilar las recomendaciones en materia de comunicación interna en 2011. El Director General aprobó una serie de 14 recomendaciones/proyectos de amplio alcance propuestos por el personal para mejorar las comunicaciones internas durante los próximos años, que tendrán continuación después de que finalice el programa de alineación estratégica. Se han aplicado varias recomendaciones. Se ha establecido un programa mensual informal denominado "Novedades" que ha resultado ser popular. Se han celebrado "sesiones de preguntas" del Sector de Administración y Gestión con todos los sectores. Se han realizado sesiones de información temáticas sobre determinadas cuestiones de RR.HH. que han sido bien recibidas (formación, reforma contractual, cambios en la gestión del rendimiento). Ha contado con bastante participación una primera sesión de información al personal tras la reunión del Comité Intergubernamental sobre Propiedad Intelectual y Recursos Genéticos, Conocimientos Tradicionales y Folclore (CIG). Se han introducido módulos de aprendizaje del programa de iniciación "Start smart" para que los nuevos miembros del personal se familiaricen con los procedimientos administrativos. Entre las propuestas que se han aplicado para obtener resultados satisfactorios inmediatos figuran el uso de fotografías en las circulares en las que se da cuenta de los movimientos del personal, la presentación de nuevos miembros del personal en las reuniones de información del Director General y la ampliación del programa "Café con el Director General". La iniciativa destinada a fortalecer las comunicaciones internas ha recibido comentarios positivos en respuesta a la encuesta sobre prioridades centrales.

23. La iniciativa propuesta para alinear las oficinas externas de la OMPI ha contribuido a que la OMPI preste servicios a los usuarios las 24 horas del día, utilizando las oficinas externas para responder a consultas recibidas fuera del horario de oficina en Ginebra. Desde septiembre de 2010 han tenido lugar dos consultas con los Estados miembros sobre la política aplicable a las oficinas externas de la OMPI.

24. La iniciativa encaminada a fortalecer la cultura institucional se centra en fomentar la idea de “mancomunar esfuerzos” participando en varios proyectos en curso (“proyectos prioritarios”) con el fin de mejorar la cooperación horizontal; la iniciativa del programa de alineación estratégica destinada a fortalecer las comunicaciones internas ha contribuido a fomentar un ambiente alineado con los objetivos de esa iniciativa. Entre otros proyectos prioritarios cabe citar un proyecto de tecnologías de la traducción y la aplicación de la iniciativa del sistema PIR. La planificación de la Conferencia Diplomática de Beijing se añadió como proyecto prioritario, y el líder del equipo directivo superior encabezó el equipo de alto nivel en una muestra clara de mancomunación de esfuerzos.

RESPONSABILIDAD POR LOS RESULTADOS

25. La responsabilidad por los resultados, en tanto que prioridad central, ha sido asumida en gran medida por el personal, y ha obtenido los mejores resultados de todas las prioridades principales en la tabla en que se expone el marco de resultados del programa de alineación estratégica. Se ha llevado a cabo el proyecto de definición del plan estratégico a mediano plazo, que junto con los comentarios de los Estados miembros ha servido de guía en la preparación y posterior aprobación e inicio de la ejecución del presupuesto por programas 2012-13.

26. Se está examinando la estructura de la Organización a fin de velar por que se asignen los recursos en el contexto de los resultados que han de obtenerse. El examen conlleva un estudio detallado, sector por sector, para adaptar la estructura al mandato de la Organización. La tarea se centra en velar por que todos los puestos existentes en la Organización contribuyan a las metas estratégicas. Gracias a ese examen la Organización podrá determinar los perfiles de competencias necesarios en el futuro. Además, se está llevando a cabo un análisis del volumen de trabajo y de la productividad en esferas operativas esenciales para velar por que la Organización haga frente al crecimiento previsto en dichas esferas de actividad. En 2012 se ha publicado una serie de órdenes de servicio para ajustar la estructura de la Organización teniendo en cuenta el estudio de la estructura administrativa llevado a cabo con la dirección. Se ha adaptado en consecuencia el organigrama de la OMPI. Al final de junio de 2012 se habrán examinado seis de los siete sectores. La labor de diseño orgánico no se concibe como un acontecimiento aislado, y mediante la iniciativa del programa de alineación estratégica la Organización trabaja por establecer un proceso constante que fomente la capacidad de supervisar, reevaluar y adaptar la Organización para responder a los cambios y desafíos futuros.

27. En el ámbito institucional, se subraya más que nunca la consecución de resultados, que es el objetivo de la iniciativa encaminada a fortalecer la gestión por resultados. Con el apoyo de los Estados miembros para definir los resultados previstos en el ámbito de la Organización y tomar parte en un dialogo sobre el rendimiento se ha podido elaborar el primer presupuesto (2012-13) genuinamente basado en una gestión por resultados. Ha cambiado la mentalidad en toda la Organización, del personal a los Estados miembros, para pasar de la planificación a la gestión de los programas durante todo su ciclo de vida. Por medio de la iniciativa, la administración ha fortalecido la capacidad de planificación basada en los resultados gracias a varias sesiones de sensibilización y formación. Asimismo, se ha elaborado un análisis de los planes de trabajo de 2012 desde la perspectiva de los países que está previsto que contribuya a mejorar la planificación, la coordinación, la aplicación y la evaluación de las actividades de desarrollo a nivel nacional. Además, se ha emprendido la labor destinada a fomentar el constante fortalecimiento de la gestión por resultados en la OMPI, junto con el proyecto de ejecución del programa de alineación estratégica. También se está llevando a cabo la planificación necesaria para mejorar las competencias en la gestión de proyectos por medio de un programa de formación.

28. Ha resultado excepcional la participación del personal en el sistema de gestión del rendimiento y mejora de las competencias del personal (PMSDS). A finales del primer trimestre de 2012 se completó casi el 80% de las evaluaciones de funcionarios-supervisores de 2011, un aumento de casi el 30% sobre el año anterior. Un mejor diálogo sobre el rendimiento en toda la Organización ha contribuido a que se dé un importante paso adelante al gestionar el rendimiento individual en el marco de la OMPI de gestión por resultados. Esto ha permitido una alineación más estrecha con las metas estratégicas, puesto que el personal ha llegado a comprender satisfactoriamente en qué consisten sus objetivos de trabajo particulares y cómo se relacionan con los resultados previstos de cada uno de sus programas. Se han tomado medidas previsoras para el perfeccionamiento del personal como ponen de manifiesto las más de 1.350 necesidades de formación expuestas en el ciclo de 2011, que reflejan un promedio de 1,6 necesidades de formación por empleado. Se ha establecido el diálogo constante entre los supervisores y los supervisados, quienes se reúnen de forma oficial “cara a cara” al menos una vez al año para tratar del rendimiento del ciclo anterior y de las perspectivas de rendimiento del ciclo siguiente. Tras haberse aplicado al menos en dos ciclos enteros de la planificación a la evaluación, el PMSDS ya está en pleno funcionamiento.

29. La gestión adecuada de los riesgos es la base de un sistema valioso de control interno. Desde 2011, cada uno de los miembros del equipo directivo superior ha trabajado con su sector para determinar los riesgos como parte del proceso de planificación de la labor. La CCIS utiliza un sistema de análisis de riesgos que aplica a la Organización en cada una de sus reuniones trimestrales, lo cual ha contribuido a orientar esta iniciativa. También se ha consultado con la División de Auditoría y Supervisión Internas (DASI). La OMPI ha elaborado registros de riesgos para cada sector y la mayoría de unidades orgánicas (departamentos, divisiones y sectores). Se ha seleccionado una pequeña empresa de consultoría después de un riguroso proceso de evaluación para que colabore con los funcionarios de la OMPI a fin de guiar a la Organización al fortalecer sus propios sistemas de gestión y de control interno. Los primeros resultados obtenidos han sido un proyecto de política de gestión de riesgos, un proyecto de manual de gestión de riesgos y una evaluación del marco de gestión de riesgos en la OMPI. Asimismo, la OMPI ha establecido un plan para la gestión de riesgos que orienta a la Organización hacia un sistema de gestión institucional de riesgos.

30. Se están llevando a cabo varias iniciativas para fortalecer la gestión de los recursos financieros. Se ha emprendido un amplio estudio que establece la correspondencia entre las previsiones económicas y los servicios generadores de riesgos y los gastos, que varían en función de la utilización de los servicios. Los Estados miembros han aprobado la política de inversiones de la Organización, que guía sus decisiones en materia de gestión de la liquidez. Se ha presentado a los Estados miembros a título informativo un marco de planificación y gestión en materia de capital. Se han actualizado las órdenes de servicio relativas al marco reglamentario, en esferas como atenciones sociales, viajes y honorarios. En cooperación con la iniciativa de PIR, se han realizado avances importantes en la elaboración de un marco de responsabilidad. En colaboración con las iniciativas de PIR y de gestión por resultados, se han fortalecido las herramientas de planificación.

RESPONSABILIDAD MEDIOAMBIENTAL, SOCIAL Y DE BUEN GOBIERNO

31. Se han realizado varios avances importantes en el establecimiento de un sistema integral en materia de ética e integridad. Se ha establecido una Oficina de Ética Profesional y se ha nombrado un Oficial Jefe de Ética Profesional. La Organización ha fomentado la capacidad para ocuparse del posible abuso de los recursos y los comportamientos indebidos gracias a la elaboración de un proyecto de política de protección de denuncia de irregularidades, que se halla en las etapas finales de consulta. Se ha publicado un Código de Ética Profesional tras celebrar amplias consultas con el personal. Se ha elaborado una política de declaración de la situación financiera que se someterá a un proceso de consulta con los destinatarios tras la

aprobación del Director General. Ha comenzado la labor de planificación de un programa de formación sobre ética profesional para cada miembro del personal que está previsto que se inicie antes de que finalice el año 2012.

32. La iniciativa destinada a reducir los efectos negativos de la OMPI en el medio ambiente ha sido acreedora de numerosas felicitaciones. Las campañas de incentivos y sensibilización han alentado al personal a utilizar medios de transporte alternativos para venir a trabajar, por ejemplo, el mes de ir al trabajo en bicicleta ha motivado a más de 100 miembros del personal a utilizar la bicicleta como medio de transporte o a probar una bicicleta eléctrica. La iniciativa de bonos de transporte en autobús permitió a 200 miembros del personal utilizar el transporte público. En el nuevo edificio se presta especial atención a la protección del medio ambiente. La sustitución del agua embotellada por agua corriente filtrada ha permitido eliminar el transporte de más de 23.000 litros de agua embotellada a los locales de la OMPI, y el compromiso de la Organización con la tarifa de electricidad más ecológica para el nuevo edificio permite contribuir económicamente al desarrollo de la energía eléctrica renovable en Suiza. El Servicio de Conferencias ha iniciado un sistema de comunicación electrónica para los documentos oficiales publicados para los delegados que asisten a las Asambleas de la OMPI, según el cual ya no se publica sistemáticamente material impreso, sino únicamente previa petición expresa. Han comenzado las conversaciones con posibles proveedores de servicios de cara al futuro mandato de un proyecto de incentivos y programas de movilidad general, y, por otra parte, con miras a un plan de reducción global de emisiones de carbono.

33. Por último, se ha llevado a cabo un estudio preliminar sobre el acceso en silla de ruedas al entorno de la OMPI que ha permitido determinar algunas deficiencias esenciales del equipo de los actuales edificios en lo que atañe a la accesibilidad de las personas con movilidad reducida. Por ejemplo, los ascensores están desprovistos de señales en Braille que serían de gran utilidad para las personas con discapacidad visual, y algunas rampas de acceso no reúnen las condiciones de accesibilidad necesarias. Se ha instaurado una política que facilita el acceso a las personas con discapacidad al contenido del sitio Web de la OMPI. Se ha elaborado el mandato de una auditoría de arquitectura de la accesibilidad en el recinto de la OMPI, que se basará en las conclusiones del estudio mencionado.

VI. VISIÓN GENERAL DE LOS RECURSOS DEL PROGRAMA DE ALINEACIÓN ESTRATÉGICA

34. Los recursos totales necesarios para ejecutar el programa de alineación estratégica son una función del i) tiempo dedicado por el personal de la OMPI a actividades relacionadas con el programa de alineación estratégica y ii) los recursos financieros necesarios para los sistemas y el personal temporero.

35. La primera categoría de recursos, el tiempo dedicado por el personal de la OMPI, forma parte de sus responsabilidades cotidianas en la Organización. Por lo tanto, esta labor está presupuestada en los planes de trabajo y no se especifican en el presupuesto por programas las necesidades de tiempo adicional del personal en el marco del programa de alineación estratégica.

36. En cuanto a la segunda categoría de recursos en el bienio 2010-11, se consignaron aproximadamente 1,55 millones de francos suizos en el presupuesto revisado para los recursos financieros necesarios para los sistemas y el personal temporero y se gastó aproximadamente 1,42 millones de francos suizos.

37. En cuanto a la segunda categoría de recursos en el bienio 2012-13, se consignaron recursos financieros directos para el programa de alineación estratégica a partir de los fondos retenidos y sin consignar en el presupuesto por programas de 2012-13. El total de fondos consignados a las iniciativas 1, 2, 8, 12, 13, 14, 15, 17 y 19 del programa de alineación estratégica para 2012 asciende a un millón de francos suizos.

38. El presupuesto total del programa de alineación estratégica basado en estimaciones proporcionadas por los líderes de proyectos para el costo de cada proyecto (que incluye financiación a partir del presupuesto por programas ordinario para los dos bienios así como financiación específica para el programa de alineación estratégica) pero excluyendo las iniciativas 5 y 18 y la financiación para la Oficina de Administración del Proyecto, asciende a 3,42 millones de francos suizos.

39. Se invita al Comité del Programa y Presupuesto a recomendar a las Asambleas de los Estados miembros de la OMPI que tomen nota del contenido del presente documento.

[Fin del documento]