

SIEMPRE ADELANTE:

LA EVOLUCIÓN DE LA CARTERA DE SERVICIOS DEL CENTRO

Nota informativa

Índice

Contexto _____ 06

- Fomento de la capacidad en el sistema de las Naciones Unidas
- La triple hélice de la estrategia de fomento de la capacidad de la OIT
- La gama de servicios de fomento de la capacidad del CIF-OIT

Una mirada de cerca a la cartera de servicios _____ 12

- Fomento de la capacidad individual
- Desarrollo de la capacidad institucional
- Servicios de fomento de la capacidad sistémica

La historia que subyace a las estadísticas _____ 28

- Fomento de la capacidad para sindicatos continuado durante la pandemia de COVID-19
- Servicios de asesoría para la gestión de relaciones con los clientes dirigidos a organizaciones de empleadores y empresariales
- Auditoría de género participativa para el Ministerio de Políticas Sociales de Ucrania
- Apoyo a la producción multimedia para el proyecto Green EnterPRIZE (Zimbabwe) de la OIT
- Un foro de diálogo mundial para Voluntarios ONU
- Servicios de gestión del conocimiento en apoyo de la Iniciativa sobre el Futuro del Trabajo de la OIT

Resumen

La presente nota informativa describe los cambios en la cartera de servicios de fomento de la capacidad del Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo (el Centro) como consecuencia de la pandemia de COVID-19. De conformidad con la estrategia de fomento de la capacidad de la OIT, nuestros servicios constan de fomento de la capacidad individual, fomento de la capacidad institucional y fomento de la capacidad sistémica. El principal medio con el que cuenta el Centro para el fomento de la capacidad individual es la formación, ya sea en modalidad presencial o en línea. Para el fomento de la capacidad institucional, el Centro ofrece servicios de asesoría técnica, elaboración de materiales formativos y apoyo a la producción multimedia para los mandantes de la OIT y otros intermediarios que cuenten con el mandato de promover el trabajo decente. El Centro facilita actividades de diálogo y servicios de gestión del conocimiento para reforzar la capacidad sistémica.

Tradicionalmente, el Centro ha puesto el punto de mira en el fomento de la capacidad individual, especialmente mediante cursos de formación presencial. El marco estratégico para 2018-21 asentó las bases para la diversificación de la cartera de servicios con la idea de sacar mayor partido de la formación digital y las tecnologías y aplicaciones colaborativas como respuesta al nuevo enfoque de fomento de la capacidad institucional de la OIT. Durante el bienio 2018-2018, el Centro avanzó en la ampliación de su oferta de formación a distancia y en la elaboración de un conjunto de servicios de asesoramiento para complementar las actividades de formación.

Como consecuencia de la pandemia de COVID-19 en la primera mitad de 2020, se ha acelerado el ritmo de la transformación de la cartera de servicios del Centro y se pone el énfasis en la formación en línea en detrimento de la formación presencial. Al mismo tiempo, se ha ampliado considerablemente la gama de servicios de fomento de la capacidad institucional y sistémica para respaldar el aprendizaje y la colaboración digital.

Según las perspectivas de cara a 2021, las inquietudes económicas, ecológicas y sanitarias seguirán ejerciendo presión para que los socios institucionales y los aprendices a título individual opten por soluciones de aprendizaje y colaboración digital. Por tanto, se espera que continúe la transformación de la cartera de servicios del Centro y que la «nueva normalidad» consista en una cartera que se asiente sobre dos pilares: los servicios de formación y los servicios de asesoramiento. Los servicios de formación incluirían tanto la formación en línea como la formación presencial, en el mejor de los casos por medio de experiencias de formación combinada. Al mismo tiempo, los servicios de asesoramiento se centrarían en el fomento de la capacidad institucional y sistémica y podría combinarse con actividades de formación bajo el amparo de proyectos integrados de la OIT en materia de fomento de la capacidad. Mediante esta cartera de servicios más diversificada, el Centro se encontrará en una posición mejor para distribuir el riesgo operativo y para aprovechar un mayor potencial de crecimiento, especialmente en el ámbito del aprendizaje y la colaboración digital.

Mr Yanguo Liu
Director del CIF-OIT
Septiembre de 2020



Contexto

FOMENTO DE LA CAPACIDAD EN EL SISTEMA DE LAS NACIONES UNIDAS

El fomento de la capacidad es una de las funciones fundamentales del Sistema de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Muchas organizaciones de las Naciones Unidas recalcan la importancia del fomento de la capacidad en sus estrategias para contribuir a la consecución de la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible. Para varias de ellas, el fomento de la capacidad es su mandato principal. El Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo (GNUM) aboga por un enfoque común de fomento de la capacidad que oriente la formulación de las estrategias de fomento de la capacidad de las agencias y los equipos de las Naciones Unidas en el país. Este enfoque común implica acciones para abordar las carencias de capacidades actuales en las iniciativas de desarrollo de las Naciones Unidas, aprovechando la experiencia acumulada de los diferentes institutos de formación de las Naciones Unidas y entidades del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo y asegurando que la formación y los conocimientos están actualizados, optimizados y disponible de la mejor forma posible para los equipos de la ONU por país y los Estados Miembros.

LA TRIPLE HÉLICE DE LA ESTRATEGIA DE FOMENTO DE LA CAPACIDAD DE LA OIT

La OIT ha adoptado el concepto de fomento de la capacidad del GNUM en su particular contexto tripartito. En concreto, la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa insta a que la cooperación técnica mejore, donde sea necesario, la capacidad institucional de los Estados Miembros, así como de las organizaciones de empleadores y de trabajadores representativas, con el fin de facilitar políticas sociales significativas y coherentes, así como el desarrollo sostenible. Las iniciativas de fomento de la capacidad deberían perterechar a los mandantes para que participen de forma más efectiva en el marco «Unidos en la Acción» de las Naciones Unidas.

Para la OIT, el fomento de la capacidad es un proceso mediante el cual las personas, organizaciones y sociedades obtienen, fortalecen y mantienen las aptitudes necesarias para establecer y alcanzar sus propios objetivos de desarrollo a lo largo del tiempo. El fomento de la capacidad se concibe como una inversión a largo plazo cuyos beneficios y cuya repercusión puede que solo resulten evidentes a medio y largo plazo. El fomento de la capacidad puede implicar capacidades técnicas (en ámbitos como el empleo, la seguridad social y la sanidad) y capacidades funcionales (como el liderazgo, la gestión financiera y la formación de alianzas y relaciones). También se puede poner en práctica de diferentes formas. Si bien la formación es un enfoque común, la mejor forma de desarrollar capacidades consiste en aprender al hacer, fomentando relaciones y alianzas, apoyando la investigación y el intercambio de conocimientos, la participación en comunidades de intercambio de prácticas, iniciativas de aprendizaje Sur-Sur, formación en el puesto de trabajo y otras técnicas didácticas que capacitan a personas e instituciones para que asuman los retos de desarrollo.

La estrategia de la OIT para el fomento de la capacidad institucional publicada en 2019 va más allá al distinguir tres niveles de fomento de la capacidad interdependientes y que se refuerzan mutuamente: el individual, el institucional y la promoción de un entorno propicio. El primero consiste en mejorar las competencias y aptitudes de las personas; el segundo se centra en aumentar la capacidad de las organizaciones para cumplir sus mandatos, y el tercero consiste en introducir mejoras en las políticas, la legislación, los reglamentos, las instituciones del mercado de trabajo y los sistemas sociales.

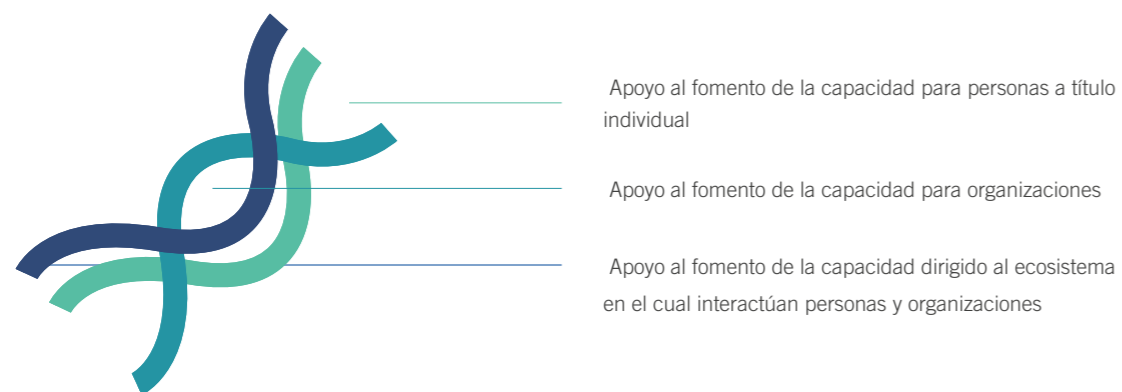


Contexto

En cada uno de estos tres niveles se pueden distinguir a su vez capacidades técnicas (por ejemplo, en ámbitos como el empleo, la iniciativa empresarial, la seguridad social, la seguridad y salud en el trabajo y las cuestiones normativas que surgen de los mecanismos de control de la OIT) y capacidades funcionales (como el liderazgo, la gestión financiera, la gestión de los presupuestos nacionales o la creación de alianzas y relaciones).”

La Estrategia de la OIT para el fomento de la capacidad institucional presta especial atención a la coordinación de actividades en los tres niveles, a través de un ciclo dinámico de intervenciones basadas en las necesidades cambiantes de los mandantes. A continuación se describe la «triple hélice» de las iniciativas de fomento de las capacidades de la OIT, con diferentes vertientes entrelazadas para el fomento de las capacidades.

LA TRIPLE HÉLICE DE LA ESTRATEGIA DE FOMENTO DE LA CAPACIDAD DE LA OIT

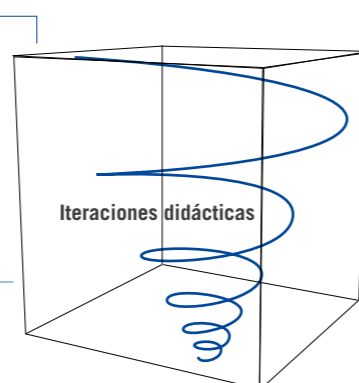


La estrategia de fomento de las capacidades de la OIT también resalta que no se trata de un proceso lineal, sino que se produce en bucles o iteraciones que requieren un análisis continuo y participativo de los resultados y que la información obtenida nutra la planificación de programas y actividades nuevos. Por tanto, en la práctica es probable que se combinen intervenciones de fomento de la capacidad de diverso tipo a diferentes escalas a lo largo del itinerario de aprendizaje en itinerarios didácticos de varias etapas.

EL FOMENTO DE LA CAPACIDAD COMO PROCESO PARA EXPANDIR BUCLES

Itinerario de fomento de la capacidad
(con vertientes entrelazadas)

Límites del sistema de referencia



LA GAMA DE SERVICIOS DE FOMENTO DE LA CAPACIDAD DEL CIF-OIT

Históricamente, el Centro ha sido principalmente un proveedor de actividades para el fomento de las capacidades a título individual. El marco estratégico del Centro para 2018-21 y la Estrategia de fomento de las capacidades de la OIT ampliaron dicho mandato para incluir el fomento de la capacidad para organizaciones, centrado en las organizaciones que representan a los mandantes de la OIT y con referencia explícita a las instituciones de formación nacionales y regionales que pudieran actuar como socios a escala nacional o regional. El Programa y Presupuesto del CIF-OIT para 2020-21 ha ampliado aún más el mandato del Centro para incluir servicios de fomento de la capacidad sistémica para generar un entorno más propicio para la promoción del trabajo decente. Del Centro se espera que colabore estrechamente con la Sede de la OIT y con las oficinas extrasede y que preste servicios de fomento de la capacidad para los mandantes y las partes interesadas como parte de las operaciones sobre el terreno de la OIT, incluidas las que tienen lugar en el contexto de proyectos de cooperación técnica.

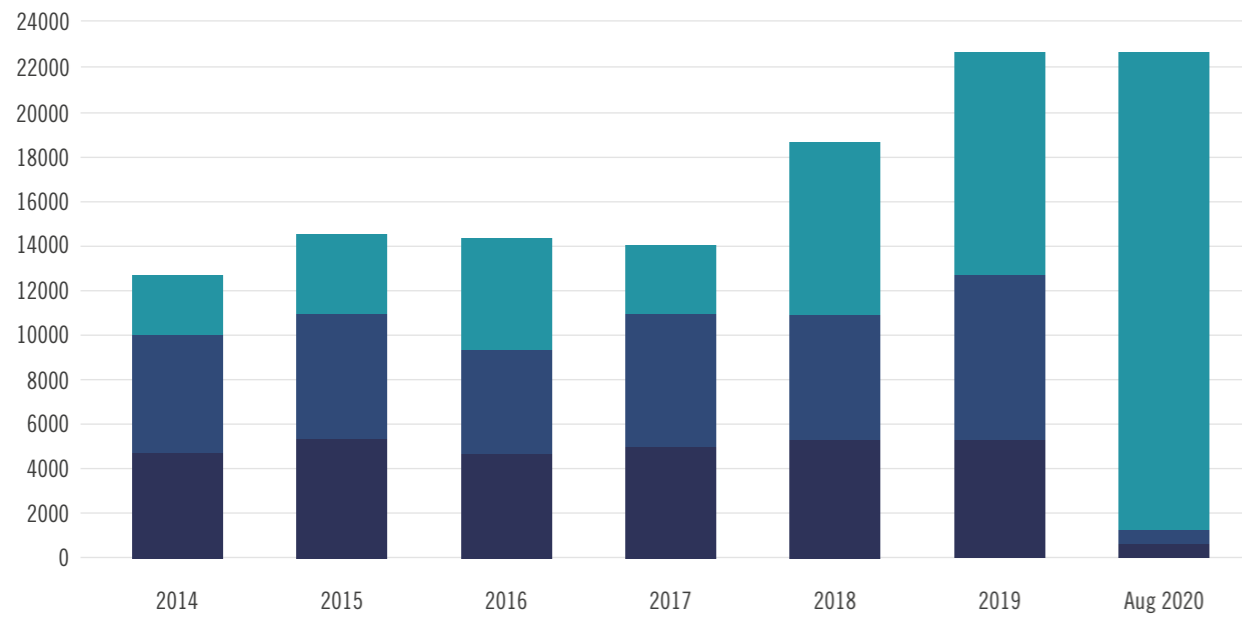
La siguiente tabla muestra la estructura de la cartera de servicios del Centro en los tres niveles de fomento de la capacidad. Muestra que los servicios de fomento de la capacidad del Centro giran alrededor de los servicios de formación, complementados con servicios de asesoramiento, producción multimedia y apoyo informático, así como la organización de eventos para intercambiar conocimientos, entablar contactos y dialogar. En la práctica, los servicios prestados, sean de formación o de otro carácter, a menudo se combinan en paquetes de servicios para el fomento de la capacidad.

TIPOLOGÍA DE LOS SERVICIOS DE FOMENTO DE LA CAPACIDAD DEL CENTRO

Tipo	Objetivo inmediato	Beneficiario directo	Medios de acción	Resultado inmediato
Fomento de la capacidad individual	Reforzar la capacidad de prestación de una persona	Principalmente expertos técnicos	Formación	Aumento de las competencias funcionales y técnicas que lleven a un mayor rendimiento individual
Fomento de la capacidad institucional	Reforzar la capacidad de prestación de una organización	Principalmente responsables técnicos y altos cargos	Servicios de asesoramiento Apoyo a la elaboración de medios audiovisuales Elaboración de materiales formativos	Mejora de la capacidad institucional para operar de forma sostenible a lo largo de las tres dimensiones de rendimiento definidas en el marco de sostenibilidad del CIF-OIT
Fomento de la capacidad sistémica	Reforzar la «capacidad de retención» del ecosistema en el que operan organizaciones y personas individuales	Expertos, gestores, representantes de políticas	Eventos de diálogo y contactos Apoyo a la gestión del conocimiento	Un entorno legal, reglamentario y de políticas más propicio

Como se muestra en los siguientes dos gráficos, el Centro pone el acento principal en la mezcla de servicios de fomento de la capacidad que ofrece, pero desde 2014 otros servicios que no son de formación desempeñan un papel importante. Hasta principios de 2020, la gran mayoría de formaciones eran de tipo presencial, impartidas en el campus o sobre el terreno, pero la formación en línea (tanto orientada por tutores como de forma autónoma) ha ganado fuerza rápidamente durante el bienio 2018-2019. En 2020 se ha acelerado rápidamente la diversificación de la cartera de servicios del Centro. La interrupción de las formaciones presenciales a causa de la pandemia de COVID-19 ha obligado a realizar un cambio de rumbo drástico hacia la formación en línea. Por consiguiente, el número de participantes activos en cursos de formación a distancia creció exponencialmente. Las actividades de formación presenciales sobre el terreno y en el campus acabarán retomándose, pero juzgando por la respuesta positiva global que ha tenido la oferta de formación a distancia del Centro, es bastante probable que esta modalidad didáctica desempeñe un papel más importante en la futura mezcla de servicios del Centro. Como consecuencia de la COVID-19, el Centro también ha experimentado un rápido crecimiento en la demanda de apoyo institucional no formativo y de desarrollo de las capacidades sistémicas, incluidos servicios de asesoramiento, elaboración de materiales de formación y producción multimedia. El denominador común de dichos servicios no formativos fue la prestación de soluciones de aprendizaje y colaboración digital, que es un campo con un margen de crecimiento considerable para años venideros.

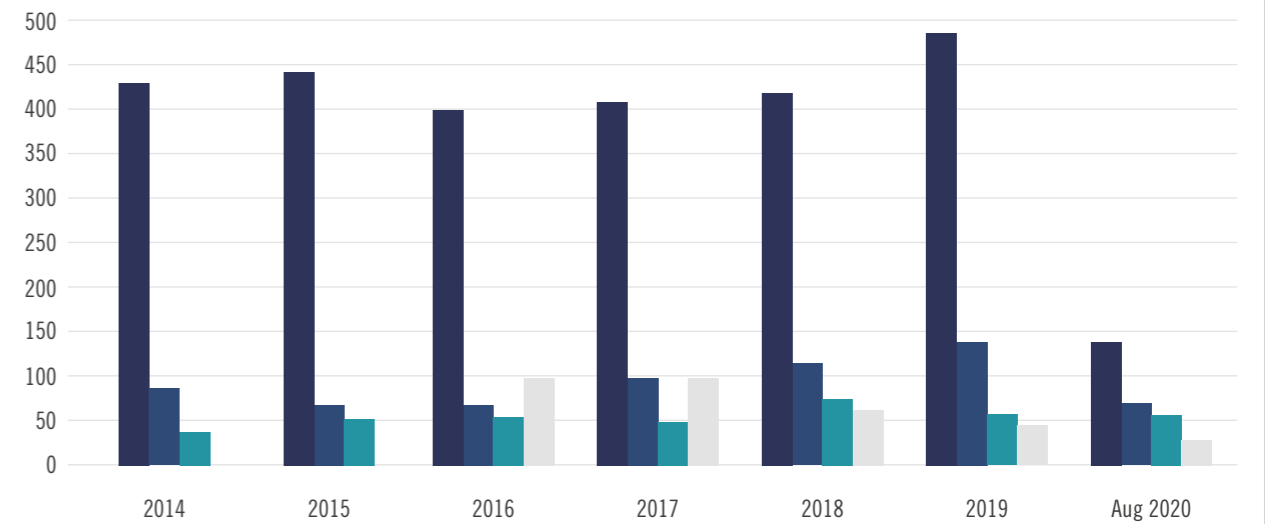
NÚMERO DE PARTICIPANTES POR TIPO DE FORMACIÓN (2014 - 31 DE AGOSTO DE 2020)



■ Formación presencial en el campus ■ Formación presencial sobre el terreno
■ Formación a distancia

Fuente: MAP, e-Campus y SoliComm.

NÚMERO DE ACTIVIDADES POR CATEGORÍA DE SERVICIOS (2014 - 31 DE AGOSTO DE 2020)



■ Actividades con formación en grupo ■ Servicios de asesoramiento
■ Elaboración de materiales de formación ■ Producción multimedia

Fuente: MAP. Con la introducción del nuevo MAP a principios de 2016 se registraron por primera vez actividades de elaboración de medios audiovisuales.



Una mirada de cerca a la cartera de servicios

FOMENTO DE LA CAPACIDAD INDIVIDUAL

Resumen general

El principal medio con el que cuenta el Centro para el fomento de la capacidad individual es la formación, ya sea en modalidad presencial o en línea. Como se señala en el capítulo anterior, hasta finales de 2019 la gran mayoría de actividades, tanto regulares como a medida, eran en modalidad presencial. En los primeros siete meses de 2020, por influencia de la COVID-19, la proporción se invirtió a favor de la formación a distancia. La combinación futura de ofertas formativas dependerá de la evolución de la situación tras la pandemia de COVID-19, pero más que probablemente se equilibrará la proporción entre formación presencial y a distancia, preferentemente en itinerarios formativos combinados con diversas etapas.

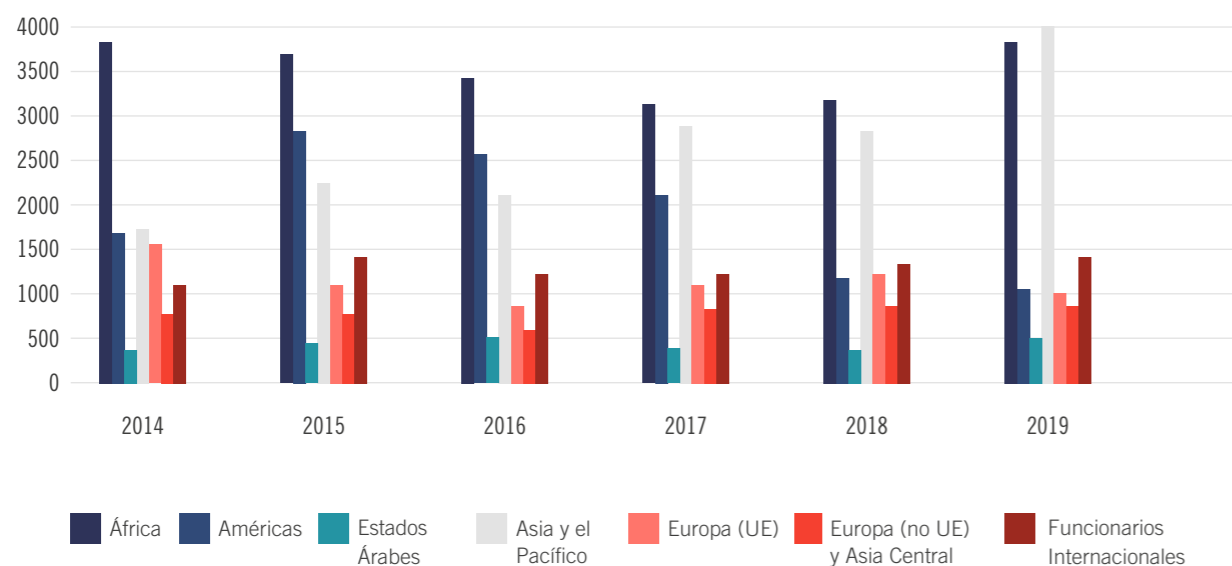
Formación presencial

La gran mayoría de las actividades de formación presenciales del Centro se imparten en forma de seminario, ya sea en el campus o sobre el terreno, e implica un esfuerzo didáctico de hasta 30 horas (en cuyo caso se concede un certificado de participación). Un número más reducido de actividades tienen una duración de como mínimo 60 horas (por los que se concede un certificado de superación) y algunas actividades suponen un esfuerzo didáctico de como mínimo 300 horas (por las que se concede un diploma). Asimismo, el Centro ofrece una serie de programas de máster en colaboración con universidades europeas y que incluyen una fase de formación a distancia y una fase presencial de tres meses en el campus.

Las cifras de alcance del bienio 2018-2019 indican que los participantes de Asia y el Pacífico supusieron el grupo regional más numeroso en las actividades presenciales, seguido de los participantes de África, las Américas, Europa y Asia Central y los Estados Árabes. En términos comparativos, un gran número de participantes eran funcionarios públicos internacionales, como resultado directo del hecho de que los servicios de fomento de las capacidades del Centro se dirigen a la OIT, las agencias de las Naciones Unidas y otras organizaciones del sistema multilateral mundial. Alrededor del 44 por ciento de todos los participantes en actividades presencial en el bienio 2018-19 fueron mujeres y alrededor del 32 por ciento pertenecían a uno de los grupos de mandantes principales de la OIT.



NÚMERO DE PARTICIPANTES EN ACTIVIDADES PRESENCIALES POR REGIÓN DE ORIGEN (2014-19)



Fuente: MAP.

Formación en línea

El Centro ofrece las siguientes oportunidades de formación en línea:

- Cursos a distancia al ritmo del participante;
- Actividades a distancia con apoyo de tutores, incluidos seminarios web.

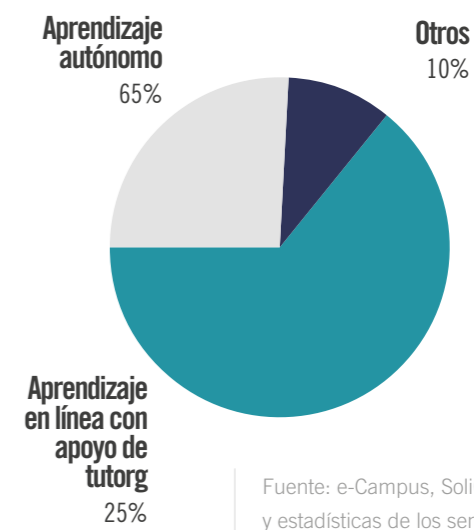
La gran mayoría de los cursos a distancia de aprendizaje autónomo exigen un esfuerzo didáctico de entre una y diez horas. Las actividades a distancia con apoyo de un tutor se pueden agrupar a su vez en (a) seminarios web, con un esfuerzo didáctico de como mínimo una hora y normalmente de menos de dos horas; y (b) otras actividades a distancia con apoyo de tutor con un esfuerzo didáctico de como mínimo 30 o 60 horas, en cuyo caso se concede un certificado de participación o de superación.

La mayoría de los participantes en línea suelen seguir cursos diseñados para que el participante los realice a su ritmo porque dichas actividades están disponibles 24 horas al día y normalmente son gratuitas. Uno de cada cuatro participantes a distancia se matricula en actividades con apoyo de un tutor, ya sean de pago o gratuitas (como es el caso de muchos seminarios web en los que un patrocinador institucional asume los costos iniciales para desarrollar el producto).

Durante los primeros ocho meses de 2020, los cursos a distancia con apoyo de tutor más populares fueron los cursos relacionados con el Resultado 1 de la OIT (Mandantes tripartitos fuertes y un diálogo social influyente e inclusivo), el Resultado 5 (Competencias laborales y aprendizaje permanente), el Resultado 7 (protección en el trabajo) y el Resultado 8 (protección social). Los cursos de aprendizaje autónomo a distancia más populares fueron los relacionados con el Resultado 4 (empresas sostenibles), el Resultado 2 (Normas internacionales del trabajo) y el Resultado 7.

SE PUEDE ACCEDER A LAS ACTIVIDADES LAS 24 HORAS DEL DÍA Y NORMALMENTE SON GRATUITAS

ALUMNOS EN LÍNEA POR TIPO DE ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE (ENERO - 31 DE AGOSTO DE 2020)



Fuente: e-Campus, SoliComm y estadísticas de los seminarios web

Una mirada detallada a una de las actividades a distancia con apoyo de un tutor

El Centro organizó el seminario web COVID-19 y problemas del trabajo marítimo: repercusión y respuestas en colaboración con la OIT y con la Organización Marítima Internacional. La campaña de promoción del seminario web se difundió a través de los canales de promoción del CIF-OIT, así como a través del sitio web de NORMES OIT y los canales de la OMI y de la OMS. La promoción se dirigió a 2.000 antiguos alumnos de las actividades de formación del CIF-OIT sobre el Convenio sobre el trabajo marítimo (2006) que se habían impartido durante diez años, así como expertos que habían contribuido a estas actividades, miembros del Comité Tripartito Especial para el Convenio sobre el trabajo marítimo (2006) y de los Ministerio de Empleo y Misiones Permanentes, directores de oficinas extrasede de la OIT, especialistas en normas y Puntos Nacionales de Contacto.

El seminario web tuvo lugar el 5 de junio de 2020 en la plataforma WebEx. En el seminario se matricularon en total 764 participantes. El nivel medio de participación en el seminario fue de 458 participantes, con un pico de 540 a mitad del evento. La duración total fue de una hora y cuarenta y cinco minutos.

En la encuesta posterior al seminario web participaron 509 personas con perfiles y ámbitos de especialidad muy heterogéneos que representaban 89 países y regiones de todo el mundo. La gran mayoría de los encuestados (97 por ciento) quedó muy satisfecho con el seminario web. Los participantes propusieron cerca de 40 temas para futuros seminarios. El equipo ha elaborado una lista de recomendaciones y lecciones aprendidas.

LISTA DE LAS ACTIVIDADES DE FORMACIÓN A DISTANCIA MÁS POPULARES DEL CENTRO EN LOS PRIMEROS OCHO MESES DE 2020

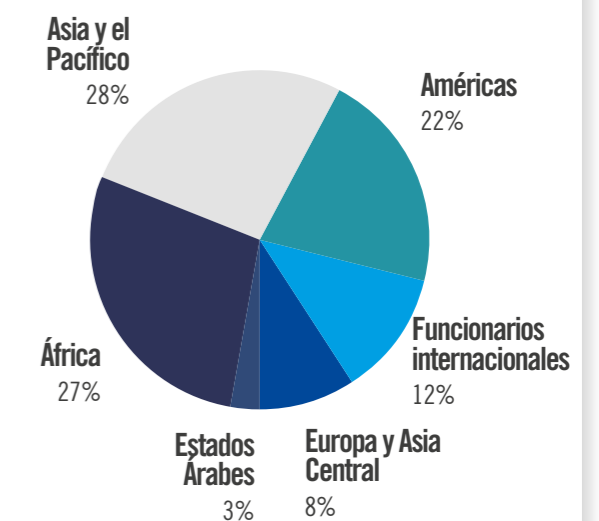
Titulo del curso	N.º de alumnos
Cursos de pago y apoyo de un tutor con más de 50 participantes	
Promoção de emprego jovem - MOOC para a CPLP (curso en línea gratuito con apoyo de tutor)	420
Curso en línea sobre gestión de centros de formación profesional	220
Protección Social y grupos vulnerados	168
Laboratorio en línea sobre formación profesional técnica digital - Creación de contenido modular y pedagogía electrónica en la formación profesional técnica	162
Comprender los derechos de los trabajadores en el contexto de la COVID-19 (francés)	142
Laboratorio de liderazgo con inteligencia artificial	131
Curso en línea sobre gobernanza de la migración laboral y coherencia con las políticas de empleo	119
Diplomado en Gestión de Organizaciones Empresariales	111
Promoción del trabajo decente en el sector rural	94
Comprender los derechos de los trabajadores en el contexto de la COVID-19 (inglés)	83
Curso en línea sobre la medición de la inadecuación de las competencias	72
Curso a distancia sobre el sistema de resolución de disputas para Mongolia	71
Uso de las normas internacionales del trabajo para alcanzar el trabajo decente y la justicia social en los Estados Árabes	69
Programa de certificación en línea sobre diseño de proyectos	61
INSAFORP: RH – Perfil 1 – Módulo A1 (segunda edición)	61
Curso en línea sobre competencias para la inclusión social	60
Stata para análisis del mercado de trabajo	58
Programa de certificación sobre el seguimiento-evaluación (francés)	54
Curso en línea sobre previsión y adecuación de competencias	54
Foro Mundial de la Juventud 2020	52
Cursos a distancia de aprendizaje autónomo con más de 500 participantes	
Apoyo a las pymes durante la COVID-19	2 745
Curso de gestión de seguridad contra incendios	2 689
Introducción a las Normas internacionales del trabajo	2 405
Curso de inspector de incendios	2 084
Introducción a la Declaración sobre las Empresas Multinacionales	1 359
Formación financiera	924
Herramienta de aprendizaje en línea ACNUDH CDH	841
Curso masivo en línea sobre programas de aprendizaje de calidad	820
Formación para el empoderamiento económico rural	809
Discapacidad en el lugar de trabajo: una perspectiva global	691
Mi caja de herramientas de ICMD sobre migración y desarrollo local	630
Igualdad salarial: El enfoque de la OIT	584
Módulo en línea sobre RSE e instrumentos de empresa y derechos humanos	542
Herramienta de aprendizaje en línea sobre género de ACNUDH	520
Módulo en línea sobre cabildeo y promoción	516
Herramientas para aprendizajes de calidad en las empresas	513

Fuente: e-Campus y SoliComm

Desde un punto de vista geográfico, el perfil de los alumnos en línea refleja hasta cierto punto el de los alumnos presenciales. En los primeros ocho meses de 2020, los alumnos en línea de África componían el mayor grupo de participantes, seguido de alumnos de Asia y el Pacífico, las Américas, Europa y Asia Central y los Estados Árabes; los funcionarios públicos Internacionales constituyen otro grupo de alumnos significativo.

La composición por sexo de los participantes en formaciones a distancia difiere ligeramente de la de los alumnos presenciales. Durante los primeros siete meses de 2020, la mayoría de alumnos a distancia (59 por ciento) eran hombres, lo que supone un aumento respecto al 57 por ciento del bienio 2018-19. Estas cifras apuntan a que, en general, las mujeres cuentan con menos oportunidades para participar en actividades de formación a distancia durante el confinamiento provocado por la COVID-19. Sin embargo, hay algunas excepciones, como en el caso de los representantes de los trabajadores y de los alumnos procedentes de la OIT y otras organizaciones de las Naciones Unidas, en cuyo caso la mayoría de los alumnos en línea han sido mujeres. Como en el caso de los alumnos de formaciones presenciales, aproximadamente el 20 por ciento de todos los alumnos a distancia activos eran miembros de alguna de las instituciones que son parte de los mandantes centrales de la OIT.

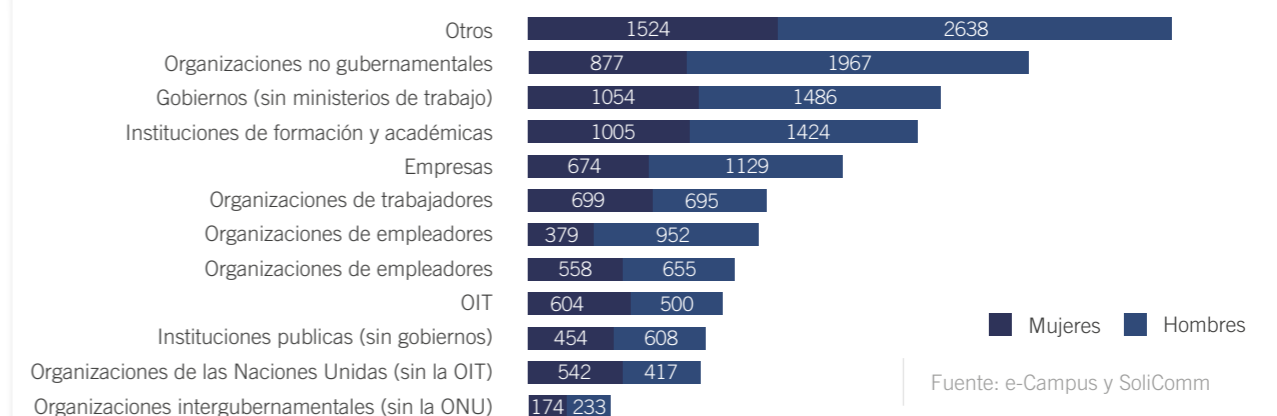
DESGLASE REGIONAL DE LOS PARTICIPANTES EN FORMACIONES EN LÍNEA (ENERO - 31 DE AGOSTO DE 2020)



Fuente: e-campus y SoliComm, todas las cifras hacen referencia a alumnos a distancia

El Centro también registró una fuerte demanda de formaciones en línea de participantes adscritos a organizaciones no gubernamentales; instituciones académicas, incluidos institutos de formación; y la comunidad empresarial. Asimismo, gracias a sus servicios de formación, el Centro pudo llegar a cerca de **1000 miembros del personal de la OIT**.

PARTICIPANTES EN FORMACIONES EN LÍNEA POR TIPO DE ORGANIZACIÓN (ENERO - 31 DE AGOSTO DE 2020)



Fuente: e-Campus y SoliComm

DESARROLLO DE LA CAPACIDAD INSTITUCIONAL

Resumen general

El principal medio de acción del Centro para el fomento de la capacidad institucional son los servicios de asesoramiento, que se pueden subdividir en asesoramiento de gestión, apoyo a la producción multimedia y apoyo a la elaboración de materiales formativos. Los dos principales destinatarios de los servicios de asesoramiento son organizaciones que representan a los mandantes principales de la OIT y otras organizaciones con un mandato de fomento de la capacidad para promover el trabajo decente para todos. En el segundo caso, se ha puesto el punto de mira en instituciones de formación nacionales y regionales con la intención de multiplicar el alcance de los mensajes sobre trabajo decente sobre el terreno.

Consejos de gestión

En los siguientes párrafos se establece una distinción adicional entre servicios de asesoramiento técnico y servicios de gestión de proyectos.

Servicios de asesoramiento técnico

Dos de cada tres servicios de asesoramiento a la gestión prestados por el Centro en los primeros ocho meses de 2020 eran de tipo técnico. Los servicios de asesoramiento técnico incluyeron, entre otros, asesoramiento sobre la sostenibilidad organizativa y las estrategias de competitividad, gestión de la cartera, desarrollo de productos nuevos, análisis de las necesidades de formación, formación del personal, auditorías de género, supervisión y evaluación de los servicios de aprendizaje, marketing de los servicios de aprendizaje, tecnologías y aplicaciones didácticas. Como consecuencia de la COVID-19, ha aumentado la demanda de soluciones digitales para el aprendizaje y la colaboración. Algunos ejemplos de encargos recientes y en curso en este ámbito son la prestación de soluciones digitales de gestión de clientes para organizaciones de empleadores y empresariales en la subregión balcánica, apoyo a la gestión de carteras de aprendizaje digital para institutos regionales de formación del sur de África y la elaboración de una estrategia de sostenibilidad institucional basada en el aprendizaje digital para la ONG Agriterra.

A menudo, los servicios de asesoramiento técnico implican una misión, intervenciones durante actividades didácticas, la elaboración de documentos y tutorías. Los servicios de asesoramiento se suelen impartir en paquetes, conjuntamente con la producción multimedia y de materiales de formación o formaciones en grupo, a veces bajo el amparo de proyectos de cooperación para el desarrollo administrados por el Centro.

Dentro de la clientela de servicios de asesoramiento técnico, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y los ministerios de trabajo constituyen un subgrupo diferenciado. Otro subgrupo diferenciado de servicios de asesoramiento técnico son los servicios para instituciones de formación nacionales y regionales que cuenten con un mandato para la promoción del trabajo decente. El objetivo es reforzar la sostenibilidad institucional de estos socios locales y, en última instancia, ampliar el alcance y repercusión de las iniciativas de fomento de las capacidades emprendidas por la OIT. Más allá de los mandantes de la OIT y de las instituciones de formación nacionales y regionales, el abanico de clientes institucionales es heterogéneo e incluye organizaciones no gubernamentales, empresas, otras agencias de las Naciones Unidas y organizaciones intergubernamentales como la Comisión Europea.

El concepto de sostenibilidad institucional apunta a los servicios de asesoramiento técnico del Centro para otros institutos de formación

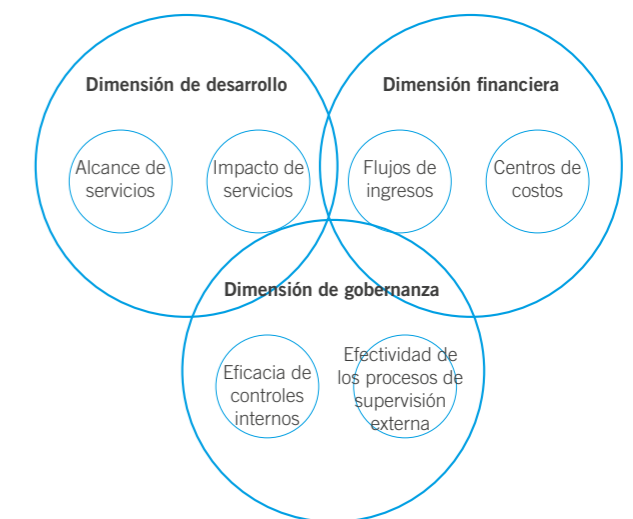
El propósito de prestar servicios para el fomento de las capacidades a institutos de formación es reforzar su capacidad para ofrecer servicios de aprendizaje que sean sostenibles desde un punto de vista técnico y financiero de conformidad con las normas internacionales de buen gobierno. La estrategia de sostenibilidad organizativa que promueve la OIT cuenta con tres dimensiones de rendimiento interrelacionadas:

- **Dimensión de desarrollo:** la dimensión de desarrollo (o técnica) tiene que ver con la capacidad que tiene la organización para contribuir a que una masa crítica de partes interesadas del mercado tenga un mejor rendimiento.
- **Dimensión financiera:** la dimensión financiera tiene que ver con la capacidad de la organización para generar los ingresos necesarios para recuperar la inversión y los costos operativos.
- **Dimensión de gobernanza:** la dimensión de gobernanza tiene que ver con la capacidad de la organización para operar de acuerdo con estándares considerados aceptables por las partes interesadas de mercado.

Cada dimensión de rendimiento se subdivide a su vez en áreas de resultados de importancia crítica:

- En el caso de la dimensión de rendimiento técnico, existen dos áreas de resultados diferentes: alcance de los servicios y repercusión de los servicios. El alcance hace referencia al número de beneficiarios a los que se ha podido llegar gracias a los servicios de aprendizaje del instituto de formación, mientras que la repercusión hace referencia a la calidad de los servicios ofrecidos, medida con criterios como la satisfacción del cliente y la puesta en práctica de conocimientos nuevos tras la formación.
- En el caso de la dimensión financiera, existen dos áreas de resultados diferentes: flujos de ingresos y centros de costos. Los ingresos hacen referencia a las fuentes de beneficios que generan los institutos de formación (ya sean ingresos obtenidos como pago por la formación o contribuciones que se hayan recibido), mientras que los centros de costos se refieren a los costos asociados a las operaciones de la organización.
- Por lo que respecta a la dimensión de gobernanza, existen dos áreas de resultados diferentes: la eficacia de los controles internos (hacer las cosas de la forma correcta) y la efectividad de los mecanismos de supervisión externa (hacer lo correcto).

EXPLICACIÓN DEL MARCO DE SOSTENIBILIDAD



Gestión de proyectos

En los primeros ocho meses de 2020, uno de cada tres servicios de asesoramiento entró en la categoría de tareas de gestión de proyectos. El Centro puso en práctica dichos proyectos con un apoyo presupuestario extra-regular y normalmente requirieron una mezcla de servicios de fomento de las capacidades individuales, institucionales y sistémicas. Dichos servicios se registran en la categoría correspondiente y se describen en otro punto del presente informe, mientras que las tareas de gestión de proyectos refieren únicamente a la coordinación, dinamización y respaldo técnico de la iniciativa global. La COVID-19 no ha afectado al alcance de las tareas de gestión de proyectos llevadas a cabo por el Centro en **los primeros siete meses** de 2020 (aunque sí que ha afectado a los planes para la realización de proyectos).

Los proyectos de mayor envergadura gestionados por el Centro durante el período del informe fueron dos iniciativas de formación sobre gestión de la contratación pública financiados por el Banco Mundial en Bangladesh y Nepal, un proyecto sobre migración en el norte de África financiado por el Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación Internacional de Italia, un proyecto de desarrollo de la economía social en Italia financiado por el Ministerio de Trabajo y Política Social, el componente sobre diálogo social de un proyecto mayor financiado por la UE y puesto en práctica por la OIT y un proyecto sobre negocios sostenibles en cadenas de suministro globales financiado por la Corporación Disney.

Ejemplo de un proyecto sobre el desarrollo de la economía social coordinado por el Centro.

El proyecto **Dignità in Campo** está financiado por el Ministerio de Trabajo y Política Social de Italia y lo dinamiza el Centro. Su objetivo es respaldar la inclusión, participación y resiliencia de personas vulnerables en comunidades afectadas por la explotación laboral en el marco del sector agrícola italiano. El proyecto busca (i) promover el trabajo decente y la eliminación del trabajo forzoso; y (ii) estimular la regeneración de zonas rurales marginalizadas para promover el desarrollo económico y la inclusión social. El proyecto se está poniendo en práctica en el bienio 2019-2020.

Los objetivos específicos del proyecto son los siguientes:

- activar una red regional que reúna a diferentes actores para que colaboren en la prevención de la explotación laboral;
- facilitar y contribuir al desarrollo e intercambio (entre organización de trabajadores y de empleadores, autoridades locales, el sector privado y la sociedad civil) de contenidos estratégicos para el diseño de vías conjuntas para la promoción de condiciones de trabajo dignas.
- respaldar el diseño de políticas locales para el desarrollo de la economía social, empezando con iniciativas que experimenten con y promuevan experiencias y modelos de emprendimiento social.

El proyecto centra sus esfuerzos en dos zonas de Italia: Saluzzo en el norte y Siracusa en el sur. Los beneficiarios directos del proyecto son representantes de la administración pública, interlocutores sociales, el sector privado y la sociedad civil a escala nacional y en las comunidades rurales elegidas. Como resultado de dicha intervención, estos beneficiarios se están convirtiendo en actores clave del diseño y aplicación de enfoques que buscan prevenir cualquier forma de explotación laboral y promover inversiones futuras en la economía social.

El Centro coordina la realización del proyecto a través de un Comité Director compuesto por los interlocutores tripartitos a escala nacional y regional. Dicho Comité Director está presidido por el Ministro de Trabajo de Italia y el Centro actúa en función de asesor. Asimismo, el Centro desempeña un papel fundamental en el diseño y aplicación de todas las actividades del proyecto, incluidas la creación y mantenimiento de dos colaboraciones a escala local. Dentro del Centro se ha creado un Comité Científico para asesorar en la aplicación del proyecto en el que se reúnen los diferentes ámbitos de especialidad pertinentes para que la puesta en práctica del proyecto sea un éxito.

Elaboración de materiales formativos

Previamente, los servicios de elaboración de materiales de formación para clientes externos ya era un nicho de mercado del Centro, pero esta actividad ha experimentado un crecimiento exponencial en la primera mitad de 2020. A fecha de julio de 2020, el número de pedidos confirmados por el Centro (66) ya había superado los resultados de finales de 2019 (57), todo ello debido al rápido crecimiento de la demanda de digitalización de materiales de formación ya existentes y de elaborar nuevos productos digitales. En algunos casos, se encargó al Centro la traducción de materiales de formación.

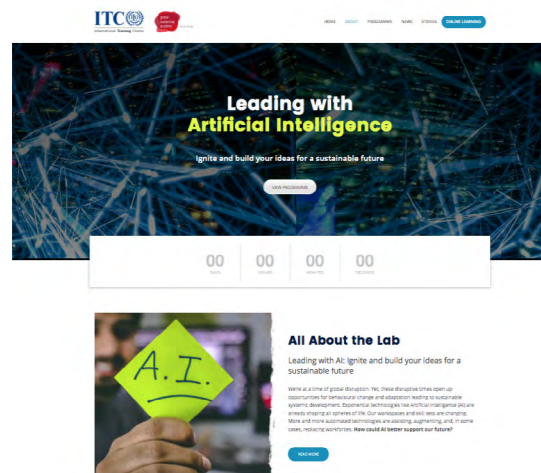
Bajo la influencia de la pandemia de COVID-19, la atención ha pasado del desarrollo de materiales en formato impreso a la elaboración de módulos en línea o cursos completos en línea con múltiples módulos para clientes institucionales.



- **Ampliar modalidades de aprendizaje digital de bajo presupuesto**

Un nuevo curso a medida sobre el uso de podcasts como opción didáctica barata.

<https://www.itcilo.org/it/courses/podcast-networks-development-and-learning>



- **De eventos y laboratorios presenciales a virtuales**

El CIF-OIT se ha asociado con la Global Leadership Academy para poner en línea el Laboratorio Leading with AI (liderando con la inteligencia artificial).

Los objetivos del laboratorio de IA son:

1. Desmitificar la visión de la IA que tiene la opinión pública;
2. Mejorar las competencias para que las tecnologías de IA promuevan el desarrollo sostenible en todo el mundo;
3. Renovar las respuestas a acontecimientos internacionales por medio de aplicaciones prácticas.

Apoyo a la producción multimedia

Entre enero y julio de 2020, el Centro cerró 37 contratos con clientes institucionales para prestar servicios de elaboración de contenidos audiovisuales y, por tanto, es probable que supere los resultados de 2019 (44 contratos). Además, la unidad de contenidos audiovisuales del Programa de Innovación en el Aprendizaje realizó un gran número de encargos internos para otras unidades, como por ejemplo la elaboración de materiales promocionales, el diseño de plataformas de aprendizaje en línea y la maquetación de documentos. La unidad de contenidos audiovisuales también se encarga del mantenimiento del sitio web del Centro.

Dos de cada tres encargos externos de la unidad de contenidos audiovisuales eran para el diseño de materiales de formación, mientras que el resto de contratos tenían que ver con la comunicación para campañas de desarrollo y la elaboración de sitios web. El volumen de actividades de elaboración de medios se disparó en los primeros seis meses de 2020 a causa de la demanda de contenidos audiovisuales.

Testimonios de COVID-19

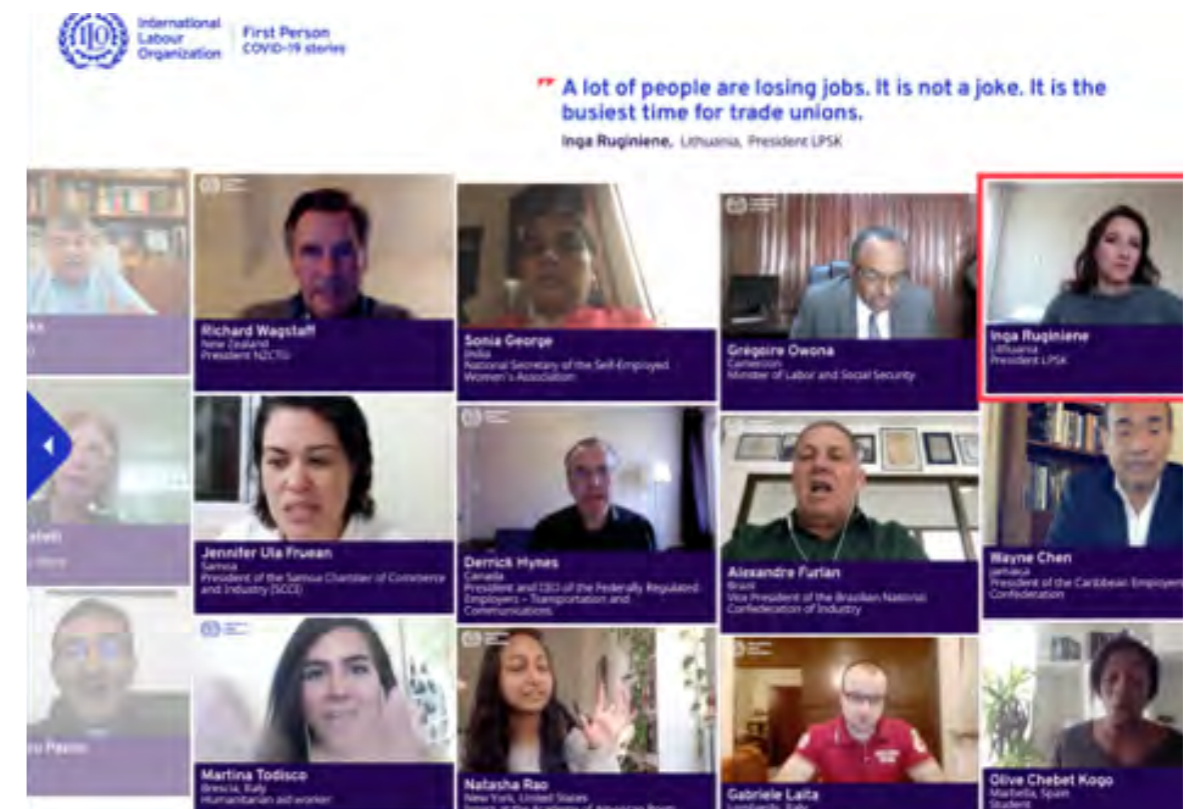
En 2020, el CIF-OIT elaboró una plataforma de **comunicación para el desarrollo**. Testimonios de COVID-19 es un proyecto de la OIT que reúne testimonios de primera mano sobre la COVID-19. Presenta la situación de los mandantes tripartitos para resaltar cómo la pandemia está cambiando el mundo del trabajo.

El objetivo era ofrecer una instantánea interactiva e interesante de la respuesta dada a la pandemia en todo el mundo, en especial en relación al trabajo decente y al ODS 8. El proyecto incluyó **entrevistas, producción de vídeos, textos y el diseño y desarrollo de la plataforma**.

El Centro entrevistó a casi **100 mandantes de seis continentes** gracias a la plataforma de videoconferencias WebEx. Casi la mitad de los entrevistados eran representantes gubernamentales o de organizaciones de empleadores y de trabajadores. El Centro también desarrolló un proceso exhaustivo de gestión de proyectos, incluyendo una base de datos de entrevistas y un centro de información.

Dado que se trata de una plataforma de vídeo, el Centro se encargó de **redactar invitaciones personales para los entrevistados, programar y grabar las llamadas, recortar los vídeos para contar con dos versiones (una larga y una breve) y editar los vídeos finales**.

La plataforma final es receptiva y **está disponible en las tres lenguas oficiales de la OIT**: inglés, francés y español.



SERVICIOS DE FOMENTO DE LA CAPACIDAD SISTÉMICA

Resumen general

El Centro facilita actividades de diálogo y servicios de gestión del conocimiento para generar capacidad sistémica. El propósito de dichas actividades es fomentar el intercambio de información y la colaboración a escala del sistema entre los mandantes de la OIT y otros interlocutores de la OIT.

Diálogo

Durante el período del informe, el Centro organizó un foro mundial presencial para los Directores de Oficinas de la OIT en Turín en enero, en el que se reunieron casi 200 participantes para debatir las implicaciones para la organización de la reforma del sistema de las Naciones Unidas y para revisar el programa de acción tras la celebración del Centenario de la OIT en 2019. El resto de eventos presenciales de diálogo y creación de redes se tuvieron que cancelar por culpa del confinamiento debido a la COVID-19. Por el mismo motivo, la demanda de actividades de diálogo y creación de redes en línea registró un crecimiento exponencial. En nombre de los mandantes de la OIT y otros interlocutores, el Centro organizó muchos debates en línea mediante Zoom, WebEx y Skype, incluyendo reuniones del Comité de Formación Sindical, así como reuniones del fondo para la innovación en empleos verdes de la OIT y el Fondo de tecnologías para las transiciones al futuro del trabajo de la OIT. El Centro también impulsó la visibilidad de sus comunidades de intercambio de prácticas en línea. Las comunidades de intercambio de prácticas son redes en línea creadas y mantenidas por el Centro para promover el intercambio de conocimientos entre homólogos, en ocasiones vinculado a actividades de formación y a veces ofrecidos como servicios autónomos.

Conectando a profesionales de la cooperación para el desarrollo de la OIT de todo el mundo

La Comunidades de intercambio de prácticas sobre cooperación para el desarrollo, administrada por el Centro, existe desde 2013 y es la red en línea más antigua (y sin duda la más grande) del Centro, con más de 600 miembros. Desde hace varios años, todas las actividades de aprendizaje sobre cooperación para el desarrollo se han organizado a través de esta plataforma y los materiales didácticos se archivan allí. La plataforma «Una OIT» sobre cooperación para el desarrollo es un lugar exclusivo para el personal de la OIT.

Cada semana, el personal de la OIT de la Sede, de Turín y de todas las regiones la utilizan para intercambiar ideas, experiencias, noticias y opiniones. Los mensajes intercambiados en la plataforma tienen una visibilidad alta en la organización dado el tamaño de la comunidad y la facilidad para acceder. El espacio está reservado en exclusiva para el personal de la OIT y permite un intercambio de ideas abierto y sincero sobre cuestiones de interés común. Los responsables de PARDEV Turín, PROGRAM y EVAL han desempeñado un papel importante al organizar debates en línea desde los inicios en 2013. Dicho esto, muchos de los debates más interesantes han tenido lugar de manera informal y orgánica, empezando con una entrada de uno de los miembros. Por ejemplo, en 2019 los debates sobre la teoría del cambio generaron más de 1.400 visitas a la página en una semana. La crisis de la COVID-19 ha despertado un gran interés por el uso de las comunidades de intercambio de prácticas en línea.

Asimismo, el Centro ha invertido en aplicaciones de realidad virtual y acaba de crear expresamente un centro de formación de realidad virtual en el que los participantes se pueden reunir y colaborar en línea. A mitad de 2020, estaban en marcha diversas actividades de colaboración en realidad virtual, entre ellas dos proyectos pequeños para facilitar la colaboración digital entre centros de formación profesional técnica de América Central y entre los interlocutores sociales de Micronesia, con financiación semilla de la OIT.



Las soluciones de realidad virtual permiten que los usuarios ahorren gastos de viaje, reducen la repercusión ecológica de la interacción, pallan los riesgos sanitarios que suponen las reuniones a gran escala que implican contacto físico, permiten que los participantes de todo el mundo conecten entre sí con facilidad y aprovechan al máximo las tecnologías de plena inmersión para facilitar sesiones de peso con apoyo de medios audiovisuales.

Las reuniones en realidad virtual se han diseñado para ofrecer soluciones innovadoras para conferencias y otros eventos en 3D y para que los participantes se sientan inmersos en experiencias interactivas y realistas gracias a la creación de entornos de realidad virtual. La realidad virtual se puede emplear para mejorar la experiencia didáctica de un curso de formación combinada y también es adecuada para cursos de formación a distancia independientes.

Los usuarios de realidad virtual y los organizadores de eventos deben contar con acceso a un casco de realidad virtual, joysticks y una conexión a internet estable. Normalmente es necesaria una sesión introductoria para explicar cómo se utiliza la aplicación; además, los moderadores necesitarán de formación y práctica antes de empezar a impartir sesiones en directo. Por tanto, las aplicaciones de realidad virtual ofrece un mayor obstáculo al acceso, pero al mismo tiempo ofrece una experiencia didáctica más profunda de lo que puede ofrecer la tecnología de seminarios web. El programa de realidad virtual empleado por el CIF-OIT es ARTHUR (www.arthur.digital). ARTHUR permite que los colaboradores de la OIT personalicen su espacio virtual y que interactúen con personas de todo el mundo. ARTHUR se puede emplear para reuniones de equipos y para conferencias.

Las reuniones en realidad virtual se personalizan según las necesidades de los participantes:

- Los entornos de oficina 3D personalizados, a menudo réplicas de ubicaciones reales y complementadas con imagen de marca, ofrecen una experiencia más holística.
- El proceso incluye el diseño del concepto, el desarrollo (modelado, texturas e iluminación) y la integración dinámica en Arthur.
- Los avatares de calidad fotográfica realizados mediante escaneos 3D aumentan la sensación de presencia real, la atención y la calidad de la comunicación en realidad virtual.

Gestión del conocimiento

Los servicios de gestión de conocimiento del Centro se centran en la elaboración y uso de plataformas de recursos en línea, que son depósitos digitales de información tanto para clientes institucionales como para alumnos a título individual.

La información disponible a través de plataformas de recursos en línea normalmente incluyen (aunque no se limitan a) materiales de formación, vídeos, presentaciones y otros materiales de apoyo para los alumnos, guías para formadores y otros materiales instructivos para formadores, recursos para gestores de formación como materiales de lectura sobre elaboración de estrategias de aprendizaje digital y trabajos de investigación y documentos de políticas para los mandantes de la OIT y otros interlocutores cuyo mandato consista en fomentar un entorno propicio para promover el trabajo decente.

Las plataformas de aprendizaje en línea pueden estar vinculadas a actividades presenciales o diseñarse como centros de gestión del conocimiento independientes. En ambos casos, normalmente abarcan un tema concreto y el acceso se suele reservar a un grupo concreto de usuarios. Habitualmente, las plataformas se diseñan por encargo de un cliente institucional y en ocasiones se operan en su nombre. En algunos casos, estas plataformas de gestión del conocimiento en línea adoptan la forma de un e-campus independiente. Por ejemplo, en el caso de Myanmar, la OIT encargó al Centro que creara una plataforma en línea de gestión del conocimiento para toda la oficina, incluido el acceso a módulos de aprendizaje a distancia con apoyo de un tutor o autónomos sobre relaciones laborales para alumnos a título individual.

Durante los primeros seis meses de 2020 se disparó la demanda de servicios de gestión del conocimiento. El Centro creó las siguientes plataformas por encargo de la OIT:

- Una plataforma de aprendizaje a distancia sobre el Plan de Continuidad del Negocio: el Centro aloja la plataforma y matricula a los usuarios en el e-campus.
- Una plataforma electrónica de apoyo a la institucionalización en Malí de la metodología «comprender la empresa».
- Una plataforma en línea sobre COVID-19, trabajo infantil y trabajo forzoso, para mandantes tunecinos.
- Una plataforma de aprendizaje en línea sobre «No dejar a nadie atrás».
- Un portal informativo sobre accidentes de trabajo y sistemas de seguridad social.
- Una plataforma para un proyecto de relaciones laborales de la OIT en Myanmar y adaptación de los tres cursos de aprendizaje autónomo ya existentes; el Centro aloja la plataforma.

Una excepción son las plataformas de gestión del conocimiento que ha elaborado el Centro por iniciativa propia. Dos ejemplos son el centro interno de conocimientos ligado a la Iniciativa sobre el Futuro del Trabajo de la OIT (<https://futureofwork.itcilo.org/>) y la plataforma de aprendizaje en línea sobre Fundamentos de la salud y seguridad en el trabajo, operado por el Programa de Actividades para los Empleadores.

Plataforma de aprendizaje sobre Fundamentos de la salud y seguridad en el trabajo.



La plataforma de aprendizaje sobre Fundamentos de la salud y seguridad en el trabajo da acceso a 29 módulos que cubren una serie de temas que promueven una cultura general de salud y seguridad en el trabajo, así como riesgos y cuestiones específicas. Estos módulos se ofrecen en un formato en línea interactivo y atractivo, en el que los usuarios pueden disfrutar de una experiencia de aprendizaje dinámica con actividades en línea, vídeos y otros recursos.

El paquete cuenta con un enfoque modular gracias al cual los usuarios pueden elegir los módulos que más se ajustan a sus necesidades. Se puede acceder a la plataforma desde ordenadores, tabletas y teléfonos móviles, incluso con conexiones de poca banda ancha.

El paquete de Fundamentos de la salud y seguridad en el trabajo se ha diseñado para que las organizaciones empresariales y de empleadores puedan utilizarlo fácilmente para diseñar servicios innovadores de formación sobre SST para sus afiliados y para atraer a afiliados nuevos. El Centro puede adaptar el programa de Fundamentos de SST para formar a otras entidades y organizaciones, según sus necesidades, y de este modo seguir fomentando el mandato de la OIT para promover la salud y seguridad en el lugar de trabajo. El Centro aloja la plataforma de aprendizaje y actualiza los recursos de forma constante. El Centro ofrece servicios de formación de formadores sobre SST a sus organizaciones socias en materia de SST; los formadores y los alumnos de Fundamentos de la SST pueden acceder a los módulos. Además, el Centro puede ayudar a las organizaciones asociadas con la promoción en línea de los servicios de formación sobre Fundamentos de la SST y con la matrícula de los participantes, y también puede suministrar analíticas de los alumnos. Si desea obtener más información sobre Fundamentos de SST, visite <https://www.itcilo.org/projects/new-training-package-essentials-occupational-safety-and-health-eosh>

LA HISTORIA QUE SUBYACE A LAS ESTADÍSTICAS

FOMENTO DE LA CAPACIDAD PARA SINDICATOS CONTINUADO DURANTE LA PANDEMIA DE COVID-19

Cuando la pandemia de COVID-19 se desató y empezó a cambiar el mundo, el Programa de Actividades para los Trabajadores aceleró la transformación de sus tareas de fomento de la capacidad y acercamiento a los sindicatos. ¡El paso de la formación presencial a la formación en línea se ha vuelto imperativo y urgente! Ha sido una verdadera prueba de agilidad e innovación sobre la base de la empatía y de satisfacer las necesidades de los trabajadores y sus organizaciones cuando se enfrentaban a los efectos de la pandemia.

Quinientos veintinueve (529) líderes sindicales y activistas de África, las Américas y la región de Asia y el Pacífico disfrutaron de como mínimo uno de los cuatro cursos a medida que se han ofrecido en línea recientemente. Los participantes representaron a 133 centros nacionales o federaciones de trabajadores de 73 países. Más del 40 por ciento fueron mujeres.

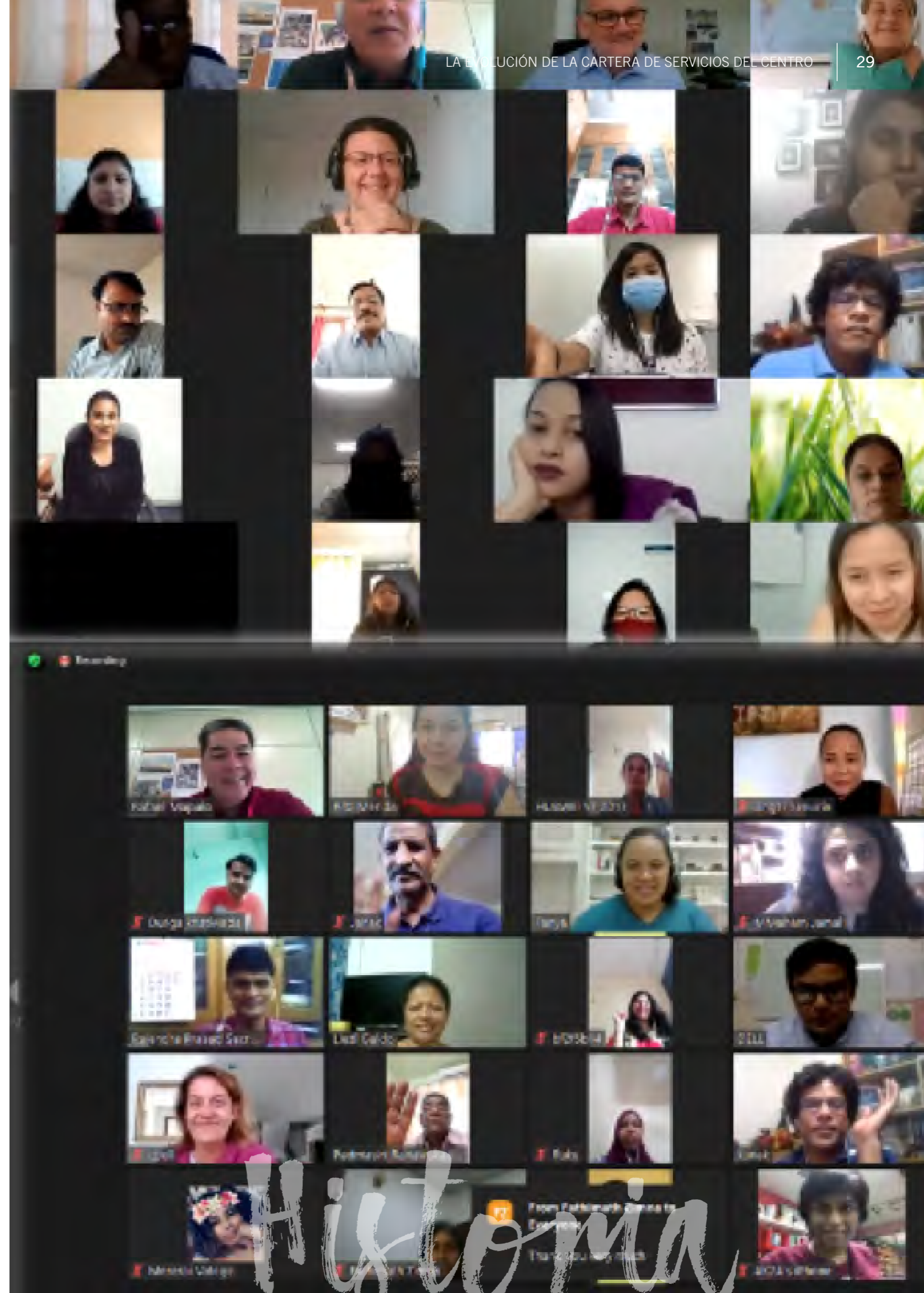
Los cursos en línea abordaron los siguientes temas (1) Seguridad social para trabajadores vulnerables, para el Caribe y América Latina; (2) Educación para fortalecer los sindicatos, para Asia y el Pacífico; (3) Derechos de los trabajadores en el contexto de la COVID-19 para África; y (4) Uso de las normas internacionales del trabajo para alcanzar el trabajo decente y la justicia social en los Estados Árabes.

El diseño de los cursos, con una duración media de seis semanas y basados en e-campus, la plataforma de aprendizaje específica del CIF-OIT, facilitó el aprendizaje individual en línea y la colaboración en grupo digital interactiva. Cada curso dotó a los sindicatos de conocimientos e información esenciales basados en las normas internacionales del trabajo, marcos de políticas y guías para trabajadores actualizadas pertinentes. Cada curso fomenta la colaboración y la participación activa, lo que permite que aprovechen la experiencia, buenas prácticas, puntos de vista y lecciones que aportan los participantes. La flexibilidad de los cursos permitió que se adaptaran a las apretadas agendas de los participantes que estaban confinados o inmersos en actividades sindicales. Se podía acceder a todos los materiales y actividades de formación desde ordenadores personales, tabletas o teléfonos inteligentes.

Los cursos se diseñaron para que incluyeran lecturas y vídeos sobre temas esenciales, clases en forma de seminarios web y debates en aulas virtuales, tareas y reflexiones individuales, así como proyectos en grupo. Dichos cursos generaron un abanico de herramientas prácticas y resultados, como por ejemplo planes de formación sobre la COVID-19 listos para impartir, propuestas de políticas educativas sindicales, vídeos promocionales y una recopilación de recomendaciones de políticas, como por ejemplo la extensión de la seguridad social a los trabajadores rurales de Colombia, los trabajadores domésticos de Perú y los trabajadores del sector informal de Honduras, entre otros.

“La educación no cambia el mundo, cambia a las personas que van a cambiar el mundo.”

Paulo Freire



Historia

Gracias a esta experiencia aprendimos que la formación en línea para sindicatos presenta tanto retos como oportunidades. A lo largo del proceso, el equipo de formación y apoyo técnico tuvo que «llevar a algunos participantes de la mano» para ayudarles a realizar la transición y a orientarse en el mundo de la formación en línea.

En el caso de los participantes, nos quedaríamos cortos si señaláramos que «cumplir con los requisitos y completar el curso en línea supuso un gran reto». Un número considerable de los participantes trabajan «en primera línea»: participan directamente en la prestación de servicios sanitarios críticos o en la distribución de suministros de socorro urgentes, o bien realizaban tareas sindicales cruciales, como por ejemplo representar a los trabajadores afectados por los efectos de la pandemia.

Mere, un joven líder sindical de Fiji, señala que: «Iba rezagado por compromisos laborales para ayudar a los trabajadores afectados (despidos | reducción de jornada | suspensión | reducción de salario, etc. a causa de la COVID-19), especialmente representándolos en los Tribunales de lo Laboral».

«Trabajo en el centro de emergencias nacional y también participo en actividades sindicales. Mi jornada de trabajo dura 12 horas, en ocasiones 16. Pero incluso en esta situación, sentí la necesidad de participar en el curso porque me di cuenta de que, dadas mis experiencias sindicales anteriores, teníamos que propiciar cambios. Tenemos que formar a los trabajadores y empoderarlos. También quería aprender de los puntos de vista y experiencias de otros líderes sindicales de todo el mundo. Utilizaré lo aprendido en este curso en línea para cambiar las actitudes y conductas de los trabajadores a través de la educación, sea en tiempos de crisis o no», apunta **Fathimath, líder sindical y trabajador de primera línea de Maldivas**.

Según la opinión transmitida por los participantes, la repercusión de los cursos en línea para los alumnos/trabajadores a título individual ha sido muy positiva. El futuro de la formación en línea como forma de fomentar las capacidades sindicales, durante y tras la pandemia de COVID-19, es prometedor.

Thandeka, de la Asociación Sudafricana de Trabajadores de la Industria del Motor (MISA, por su acrónimo en inglés), y que también ejerce de Gestor Nacional de Formación y Recursos Humanos, señala que: «Participar en el curso en línea me permitió salir del mismo comprendiendo mejor los derechos de los trabajadores y con estrategias no convencionales para que los sindicatos protejan y hagan avanzar los derechos de los trabajadores tras la pandemia de la COVID-19».

«Estoy contento con la experiencia y los conocimientos que ofrece el curso en línea. Me ha dotado de herramientas imprescindibles para mejorar las responsabilidades que ejerzo en mi organización. Mi función consiste en educar y formar, motivo por el cual coordino e imparto constantemente cursos y conferencias para poder reforzar vínculos más allá de este curso en esta época marcada por la pandemia», comenta **Sonia Angélica, desde México**.

Roderick, de Ghana, que trabaja en una institución financiera que regula y supervisa bancos rurales y comunitarios, indica lo siguiente: «He podido hacerme una idea de los efectos de la COVID-19 sobre el empleo, especialmente en los países en desarrollo, y de cómo los sindicatos pueden ofrecer de forma adecuada las directrices de políticas para

influir en los empleadores con el fin de proteger a los trabajadores. He adquirido los conocimientos y competencias necesarias para una negociación efectiva, dado que la mayoría de contratos entre trabajadores y empleadores se ha visto afectada negativamente por la pandemia. Ahora cuento con competencias para ofrecer formación a otros ejecutivos locales sobre los efectos de la COVID-19 sobre el empleo y sobre cómo organizar el trabajo para proteger a los trabajadores y sus puestos de trabajo».

«Sinceramente, el curso ha sido un reto que me ha hecho esforzarme más. Trabajo desde casa como representante médico en dedicación exclusiva. Me encargo de las necesidades familiares y hago trabajo sindical. He participado en seminarios web y he elaborado informes. Estudiaba por la noche para realizar las tareas semanales del curso en línea. Para mí, poder finalizar el curso ha supuesto una gran satisfacción. Me dio más confianza y me hizo sentirme realizada y con ganas de seguir», apunta **Cecile, presidenta sindical, madre y trabajadora a tiempo completo**.

Wanzam, del Sindicato de Trabajadores de la Industria, Comercio y Finanzas de TUC-Ghana, comenta que: «El curso en línea te abre los ojos y es muy interesante. El seminario web fue la sesión más interesante y útil. Me dio la oportunidad de sentir que estaba realmente en un aula».

Uno de los compromisos permanentes de ACTRAV Turín es conectar con los sindicatos y poner a los alumnos en punto de mira de la formación sindical en línea.

ACTRAV Turín está aprovechando la experiencia del éxito en la oferta de cursos en línea para diseñar y poner en marcha formaciones en línea en una secuencia de academias digitales de trabajadores a escala mundial y regional diseñada con esmero. Estas academias digitales se centrarán en dar apoyo a las organizaciones de trabajadores para:

- Eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; Políticas, prácticas y campañas sindicales;
- La SST como derecho fundamental, salario mínimo vital y condiciones de trabajo;
- Hacia un mundo del trabajo centrado en las personas: La función de los sindicatos; y
- Diálogo social, tripartismo y negociación colectiva: Reforzar la representación sindical en todos los mecanismos de toma de decisiones nuevos, emergentes y pertinentes, incluyendo el Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo y los ODS.

Existen posibilidades de colaboración con la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y las federaciones sindicales europeas de diferentes sectores. Aprovechando el trabajo reciente realizado por ACTRAV, una colaboración importante bajo la iniciativa «Sí a la revitalización de los sindicatos» potenciará la participación juvenil en la democracia sindical y en sus acciones. Esta iniciativa colaborativa busca estimular transformaciones en las estrategias y prácticas sindicales y tender puentes entre sindicatos y trabajadores jóvenes.

En términos generales, el mundo de la formación en línea ofrece nuevas oportunidades interesantes para extender y ensanchar la participación en las actividades de educación y formación sindical. ACTRAV Turín se ha comprometido a aprovechar estas oportunidades para seguir apoyando a las organizaciones de trabajadores ahora que se enfrentan a un futuro cambiante y complejo en el mundo del trabajo.

SERVICIOS DE ASESORÍA PARA LA GESTIÓN DE RELACIONES CON LOS CLIENTES DIRIGIDOS A ORGANIZACIONES DE EMPLEADORES Y EMPRESARIALES

Una herramienta que incluye la transformación institucional a la implicación entre una OEE y sus afiliados actuales y futuros

La función principal de una OEE es representar a la comunidad empresarial y abogar por el entorno más propicio y sostenible para que las empresas se desarrollen, florezcan y generen empleo decente y productivo. La fortaleza (y en gran medida el poder) de las OEE depende de hasta qué punto representan realmente al conglomerado empresarial. Por tanto, sin duda, el principal activo de una OEE son sus **afiliados**.



Cuanto mayor sea el número de afiliados, más representativa será la OEE y (no menos importante) mayores ingresos y recursos financieros tendrá a su disposición para prestar sus servicios y realizar tareas de promoción. Sin afiliados no hay ingresos ni representatividad ni capacidad de influencia y promoción. En resumen, *sin afiliados las OEE no existirían*.

Por ello, las OEE deben mostrar que son relevantes a sus miembros actuales y potenciales: relevantes en el sentido de que las OEE ofrecen valor suficiente para pagar la cuota que deben abonar los afiliados. Dicha situación presenta retos reales para las organizaciones empresariales en sus estrategias para conseguir y mantener a sus afiliados. En el momento en que los afiliados sientan que la afiliación tiene poco o ningún valor, buscarán la puerta de salida.

Para las OEE, la implicación activa de los afiliados es fundamental si quieren atraer y mantener a sus afiliados. En este sentido, una gestión efectiva y eficiente de una base de datos de afiliados «limpia» y actualizada es clave, no solo para que puedan responder a las necesidades inmediatas de los afiliados, sino para que puedan preverlas. Esto no es posible con una hoja de cálculo Excel «estática», como ya se identificó en 2009, cuando era la herramienta más utilizada por las OEE. En aquel momento, en una encuesta el 70 de los encuestados expresó la necesidad de un sistema de gestión de bases de datos que fuera potente y profesional. En aquel momento, el Programa de Actividades para los Empleadores del CIF-OIT empezó a desarrollar un «Software de Gestión de bases de datos CRM para OEE» con la finalidad de ayudar a los mandantes empleadores de la OIT a mejorar drásticamente la relación con sus afiliados. El CRM se desarrolló en 2012 y 2013, seguido de 10 cursos piloto e instalaciones. En la actualidad, contamos con casi 70 instalaciones en todo el mundo y el sistema está disponible en tres lenguas (inglés, francés y español). Dado el aumento del número de usuarios, el CRM también ha cambiado y se ha adaptado a las necesidades de las OEE: el resultado es que la versión disponible a día de hoy es un producto mucho mejor que el original. Nuestro CRM para OEE tiene el valor añadido de que se trata de una herramienta de código abierto, lo que implica que no tiene licencias caras ni límite al número de usuarios. Además, es suficientemente flexible como para ser ofrecerse como «solución única para todos» para la gestión de datos.

El CRM está estructurado de forma que permite una gestión integrada de las bases de datos de afiliados, de los servicios prestados y de eventos/actividades, además de herramientas de comunicación y marketing, para que los afiliados estén al día de lo que la OEE hace por ellos.

Las ventajas principales de usar el CRM son:

- Supervisión estrecha de los cambios en la afiliación, incluida la situación de pagos;
- Intercambio y disponibilidad de información entre el personal de la OEE;
- Encontrar y contactar con afiliados y otros contactos de forma más rápida y efectiva;
- Acercamiento a posibles afiliados futuros;
- Registro y seguimiento de las solicitudes de servicios de los afiliados y la asistencia a reuniones y eventos;
- Información para el análisis y el seguimiento de los servicios prestados a cada afiliado (por tipo, tema, departamento);
- Supervisión de afiliados «durmientes» que no solicitan servicios ni asisten a actividades, ya que podrían abandonar la OEE;
- Organizar envíos masivos de correos electrónicos para promociones, últimas noticias e informaciones, encuestas, invitaciones segmentadas y personalizadas, listas de participantes, análisis de datos de formaciones, avance de notificaciones de futuras reuniones, actividades y formaciones;
- Informes y paneles de instrumentos a medida, que son herramientas muy útiles para los altos cargos de la OEE;

Para el Sr. Pondani Phiri, responsable de tecnologías de la información y afiliación de la Federación de Empleadores de Zambia (ZFE). «El CRM introdujo una revolución en la gestión de datos, en el sentido de que todos los usuarios ahora pueden encontrar todos los datos en un mismo sitio, compartido de forma lineal por toda la red y accesible desde los teléfonos inteligentes de los usuarios. Ha sido una herramienta sensacional para conseguir nuevos afiliados por el hecho de que todos los posibles miembros están almacenados en un módulo y se les puede hacer un seguimiento fácilmente».

La ZFE confirma los beneficios del CRM, como la facilidad para acceder a datos y la **supervisión de los niveles de fidelización de los miembros, así como la mejora del cobro de las cuotas de afiliación**. Dicha OEE añade también que **la comunicación directa con los afiliados ha mejorado considerablemente**, además de que ahora reciben más opiniones de los afiliados. «En resumen, estas han sido las grandes transformaciones que se han producido al usar el sistema CRM», según el Sr. Pondani.

La Confederación de Empleadores de Filipinas (ECOP) recalca la utilidad del CRM durante la actual crisis de la COVID-19, dado que todo el personal de dicha OEE tuvo que trabajar desde casa. La Sra. Lani Rivera, Directora de Afiliación, comenta lo siguiente: «Dependemos en gran medida del CRM para preparar y enviar correos colectivos, enviar invitaciones a seminarios web y reuniones en línea y para ampliar los contactos de nuestros afiliados y la lista de posibles afiliados futuros». Añade que el CRM «facilita dirigirnos específicamente a participantes para nuestros programas en línea, para el envío de encuestas, especialmente los dirigidos a los participantes prioritarios, y la transmisión de consejos sobre acontecimientos que se estén produciendo y que repercutan en las relaciones laborales».

Ambas OEE resaltan que el CRM mejora la relación con los afiliados y la hace más eficiente, relevante y centrada en sus necesidades, y también acelera la respuesta a consultas y solicitudes de los afiliados, hecho que es muy valorado. También coincide en que el CRM ha mejorado considerablemente la forma en que las OEE llevan a cabo su actividad, así como su eficiencia operativa.

El Programa ACT/EMP Turín ofrece apoyo técnico permanente a todas las OEE antes, durante y después de la instalación del CRM, incluido el alojamiento en la nube. De forma complementaria, se ofrece una formación en línea y presencial para ayudar a los mandantes empresariales de la OIT a revisar y actualizar sus estrategias de nuevos afiliados y para su retención.

AUDITORÍA DE GÉNERO PARTICIPATIVA PARA EL MINISTERIO DE POLÍTICAS SOCIALES DE UCRANIA

La metodología de la auditoría participativa de género considera a las organizaciones como organismos complejos que cuentan con la capacidad de transformar, aprender y crecer mediante la interacción positiva de las personas que las componen. Al ayudar a las organizaciones a autoevaluar sus propias políticas y prácticas en materia de género y diversidad, una auditoría participativa de género asienta los cimientos para desarrollar la capacidad institucional sostenible necesaria para la inclusión de género y de la diversidad.

De conformidad con el enfoque de desarrollo de la capacidad institucional de la OIT, una auditoría participativa de género no es un proceso de certificación externa, sino un «viaje» que lleva a una hoja de ruta para que las organizaciones aprendan y cambien.

Con estos principios rectores en mente, además de llevar a cabo auditorías participativas de género desde inicios de la década de 2000, el CIF-OIT ha empezado a formar a personas que puedan convertirse en catalizadores de cambios en su organización.

“La capacitación me brindó herramientas para transversalizar el enfoque de género en la institución. Me facilitó poder desarrollar una actitud crítica ante los errores comunes que se cometen en la institución y que fomenta desigualdad”

Roberto Díaz Páez, Ingeniero industrial
Instituto Nacional de Aprendizaje (Costa Rica)

Capacitar a las personas no solo para que dominen la metodología, sino para que se conviertan en sus custodios, ayuda a aumentar la rendición de cuentas organizativa por lo que respecta a las recomendaciones de las auditorías. Para garantizar la calidad del proceso de la auditoría participativa de género, en 2009 el CIF-OIT creó un programa para certificar a los auditores.

Método:

Una auditoría participativa de género combina el análisis de datos cuantitativos y cualitativos con la observación directa y el diálogo con los miembros de la organización empleando una metodología muy participativa.



El resultado inmediato de un proceso de auditoría es un informe que contiene **recomendaciones prácticas y una hoja de ruta para los cambios organizativos**.

El caso del Ministerio de Política Social de Ucrania

La auditoría tuvo lugar en 2019 como parte del proyecto de la OIT titulado «Mejora del marco normativo nacional para proteger los salarios en Ucrania».

Su finalidad era evaluar y mejorar la capacidad del ministerio para integrar las cuestiones de género en el ciclo de desarrollo de políticas.

Se formó a los expertos de género del Ministerio como facilitadores y participaron en la realización de la auditoría, conjuntamente con el equipo de APG del CIF-OIT. Su implicación sirvió como una práctica útil para el proceso de certificación.

«La experiencia adquirida durante la formación y la ejecución de la APG me ayudaron a promover este ejercicio entre las autoridades locales responsables del proceso de descentralización que se está produciendo en Ucrania».

Yuliya Savalieva,
Facilitadora de la APG y formadora en género
del Ministerio de Política Social

Resultados inmediatos de la auditoría del MPS

- Evaluación de la efectividad de la política, procedimientos y prácticas en materia de género del Ministerio
- Identificación de carencias y retos desde diferentes puntos de observación
- Creación de criterios de referencia
- Recomendaciones y hoja de ruta para mejoras
- Documentación de buenas prácticas
- Mejora del arraigo institucional de la igualdad entre sexos
- Mejora de la capacidad interna para emplear la metodología de la APG

Resultados y camino a seguir

Tras la auditoría, el Ministerio de Política Social ha llevado a cabo una reestructuración y un cambio en el liderazgo. Aun así, el recuerdo del proceso y el compromiso para seguir sus resultados siguen vigentes. La comunicación interna y el diálogo sobre igualdad entre sexos ha mejorado; las recomendaciones de la auditoría se han integrado en la revisión actual de las herramientas de integración de la perspectiva de género del Ministerio.

«Esta poderosa herramienta nos ha dotado de capacidades nuevas para fomentar la igualdad y la integración de la perspectiva de género. El hecho de realizar la APG ya ha tenido una influencia positiva en el proceso de elaboración de políticas de Ucrania y ayuda a garantizar la igualdad derechos entre hombres y mujeres. Estamos ansiosos por seguir elaborando más planes de acción basados en los resultados y las recomendaciones de la APG».

Svitlana Lishchynska,
Ministerio de Política Social de Ucrania

Asimismo, el Ministerio ha solicitado una formación para un segundo grupo de dinamizadores como parte de un plan para llevar a cabo APG en las administraciones regionales con la finalidad de reforzar el diálogo y coordinación en materia de género e igualdad entre el centro y la periferia del país.

Capacitar a las organizaciones ... En el mundo posterior a la pandemia de COVID-19

La metodología de la APG puede ser (y ha sido) adaptada para ajustarse a diferentes características de la organización auditada, y además el proceso de auditoría se puede combinar con una capacitación interna. El método GEOSA (autoevaluación organizativa sobre género e igualdad, por su acrónimo en inglés) representa un extremo plenamente autónomo de esta gama mediante el cual la organización lleva a cabo un ejercicio de auditoría con mínima supervisión técnica.

APG EXHAUSTIVA

- Max. 100 personas por organización/unidad de trabajo
- Equipo multidisciplinar (8-10 facilitadores y expertos), 12 áreas clave de análisis
- 2-6 meses de duración
- Dos semanas en la organización

SELECTIVA

- Organización o unidad de trabajo pequeño
- Equipo reducido (2-4 facilitadores)
- Áreas temáticas elegidas
- Duración de dos meses
- Una semana en la organización

GEOSA

- Formación de un grupo de personas de la organización (formación de formadores) para la realización independiente de una autoevaluación organizativa sobre género e igualdad (GEOSA) con ayuda técnica limitada

Las restricciones de viajes y la revolución en las prácticas de trabajo que ha propiciado la pandemia de la COVID-19 están acelerando el paso hacia adaptaciones ágiles de las APG, como por ejemplo el método GEOSA. A fecha de julio de 2020, el Programa ILSGEN estaba llevando a cabo dos APG de forma remota, adaptando el método al tiempo que se sigue siendo fiel a su espíritu participativo.

« A la luz de la pandemia mundial de COVID-19, garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo cobra una importancia particular.

Como seguimiento de la APG y para asegurar una respuesta inmediata a la repercusión negativa de la pandemia en el mundo del trabajo, el Ministerio ha iniciado unas enmiendas legislativas para incluir APG obligatorias como instrumento efectivo para garantizar la observancia de los derechos de mujeres y hombres en el mundo del trabajo».

Andrii Figol,
Coordinador Nacional del "Proyecto sobre salarios de la OIT: Asistencia técnica sobre atrasos salariales, salario mínimo e igualdad salarial para Ucrania

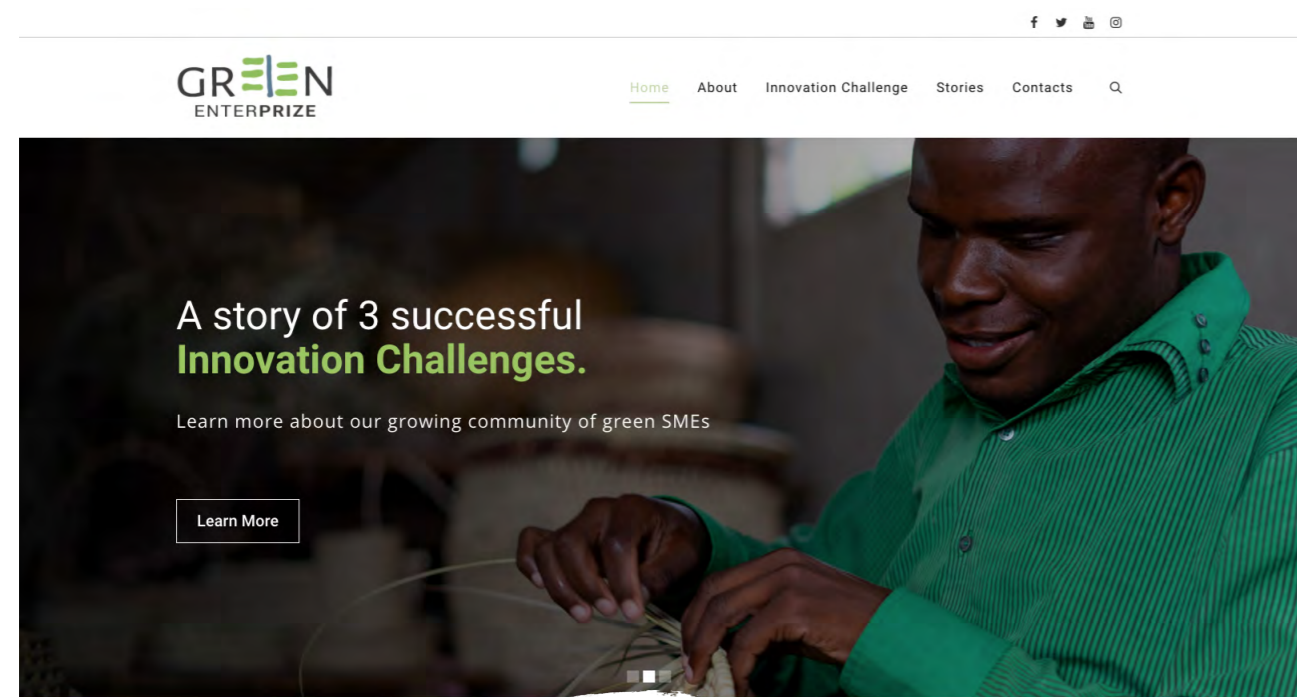
APOYO A LA PRODUCCIÓN MULTIMEDIA PARA EL PROYECTO GREEN ENTERPRIZE (ZIMBABWE) DE LA OIT

De 2018 a 2020, el Centro diseñó y elaboró un sitio web para el proyecto institucional. Green enterPRIZE es un proyecto de la OIT que busca respaldar a pymes verdes orientadas al crecimiento, estimular el mercado de productos y servicios verdes, aumentar el acceso a competencias para empleos verdes y ecologizar las empresas existentes. Su fin último es crear empleos decentes para la población de Zimbabwe mediante empresas sostenibles y verdes.

Este proyecto trienal, que se encuentra en su último año, incluye tres retos de innovación empresarial y un concurso artístico. El Centro ha dirigido el diseño y elaboración de un sitio web receptivo y ha creado una gama de productos de comunicación. El sitio web sirve para concienciar sobre la economía verde, invita a los emprendedores locales a participar en el concurso y presenta las historias de los ganadores.

El Centro también ha elaborado historias multimedia, artículos de prensa, tarjetas para redes sociales, videos documentales, fotografías, folletos y productos de imagen de marca para eventos centrados en las personas. El encargo incluyó una misión fuera de la sede en Zimbabwe para conocer a los ganadores del concurso y para recabar información de primera mano, incluyendo entrevistas con algunos de los emprendedores en el trabajo y fotografías de los mismos.

Las iniciativas de comunicación del Centro movieron a emprendedores verdes en crecimiento a participar en el concurso, ampliar sus redes profesionales y colaborar con la OIT y sus interlocutores. Todas las rondas del Reto de Innovación fueron un éxito. La OIT contrató los servicios del Centro durante toda la duración del proyecto.



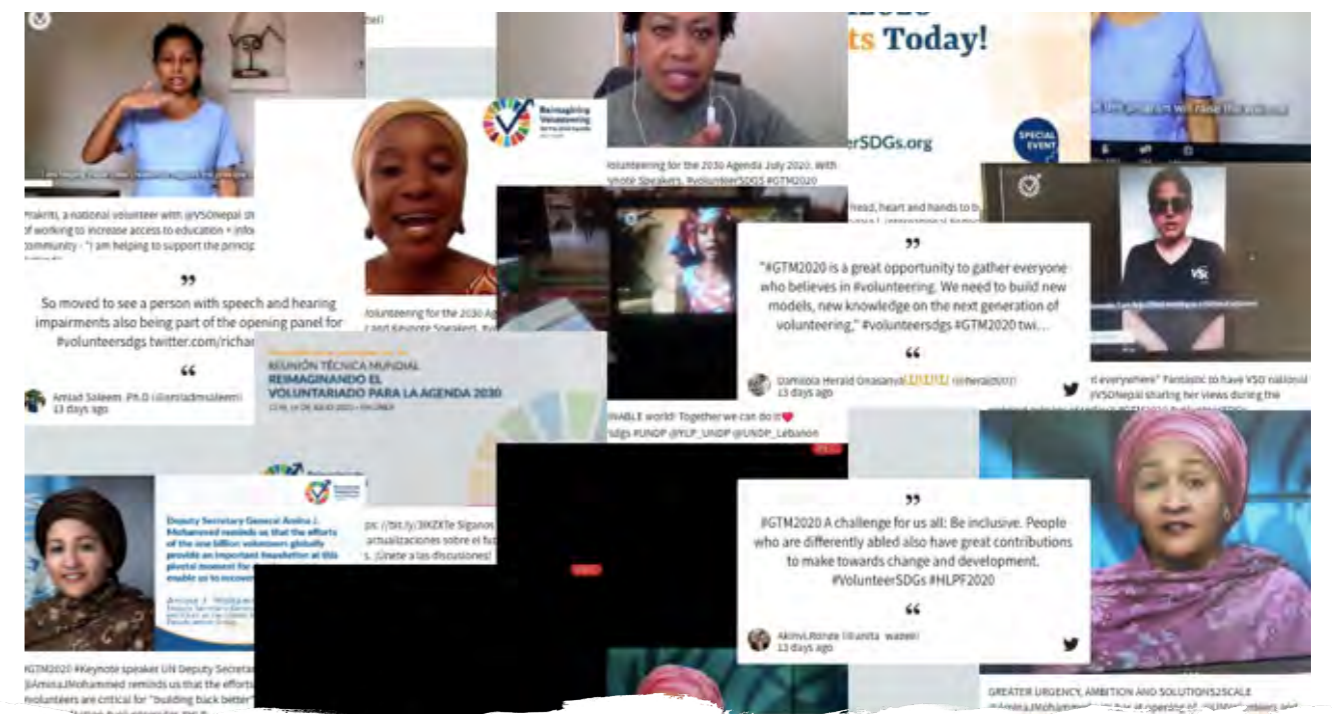
UN FORO DE DIÁLOGO MUNDIAL PARA VOLUNTARIOS ONU

El Programa de Innovación en el Aprendizaje diseñó, facilitó y puso en práctica una Reunión Técnica Mundial a gran escala de Voluntarios ONU denominada «Reimaginar el voluntariado para la Agenda 2030». Entre los puntos destacados de la reunión destacan:

- Más de 4 000 asistentes procedentes de 179 países;
- Más de 80 ponentes que explicaron cómo reimaginar el voluntariado;
- 1 llamado a la acción para promover la Agenda 2030

Separados por las pantallas, pero unidos en un único propósito: 2020 ha sido el año de las reuniones virtuales, también en el caso de la Reunión Técnica Mundial «Reimaginar el voluntariado para la Agenda 2030». Ponentes de casi 40 países y miles de participantes del mundo académico, el sector privado y organizaciones intergubernamentales se reunieron en este debate en línea en esta época marcada por la pandemia mundial de COVID-19.

Los cuatro días que duró la RTM2020 estuvieron llenos de contribuciones estimulantes y videos inspiradores. Gracias al estímulo de las contribuciones de expertos, diferentes puntos de vista y paneles dinámicos, los asistentes recorrieron una serie de debates virtuales sobre el futuro del voluntariado.



Un equipo interdisciplinar de especialistas en innovación, comunicación y formación en línea sumó esfuerzos para prestar servicios profesionales de primer nivel en materia de comunicación, dinamización, moderación y producciones audiovisuales inspiradoras al:

- Crear una estrategia de comunicación y redes sociales a gran escala;
- Diseñar todos los materiales de comunicación y promoción;
- Elaborar la arquitectura completa de los cuatro días de reunión en línea, incluidos más de 10 diálogos en línea diferentes;
- Formar a dinamizadores y moderadores en línea para que participen en sesiones en línea interactivas;
- Coordinar todo el trabajo de producción audiovisual de la reunión a partir de narrativas digitales inspiradoras;
- Ofrecer herramientas en línea para grupos grande (13 000 personas registradas) y buscar formas de que la reunión fuera interactiva (encuestas, nubes de palabras interactivas, dinamización visual);
- Asegurar que el evento se interpretara de forma simultánea a seis lenguas;
- Gestionar y coordinar los vídeos pregrabados, los paneles en directo y la interacción con el público gracias a equipos distribuidos en diferentes ubicaciones y husos horarios.
- Preparar a los ponentes, moderadores y dinamizadores mediante reuniones informativas previas y paquetes de instrucciones sobre cómo actuar en reuniones a gran escala;
- Trabajar mano a mano con la WebTV de Naciones Unidas para retransmitir en directo la reunión más allá de la sala de conferencias y, de este modo, conseguir una mayor difusión;
- Gestionar un equipo de 20 personas responsables de dar apoyo al evento en tres ubicaciones diferentes (Turín, Nueva York y Bonn).

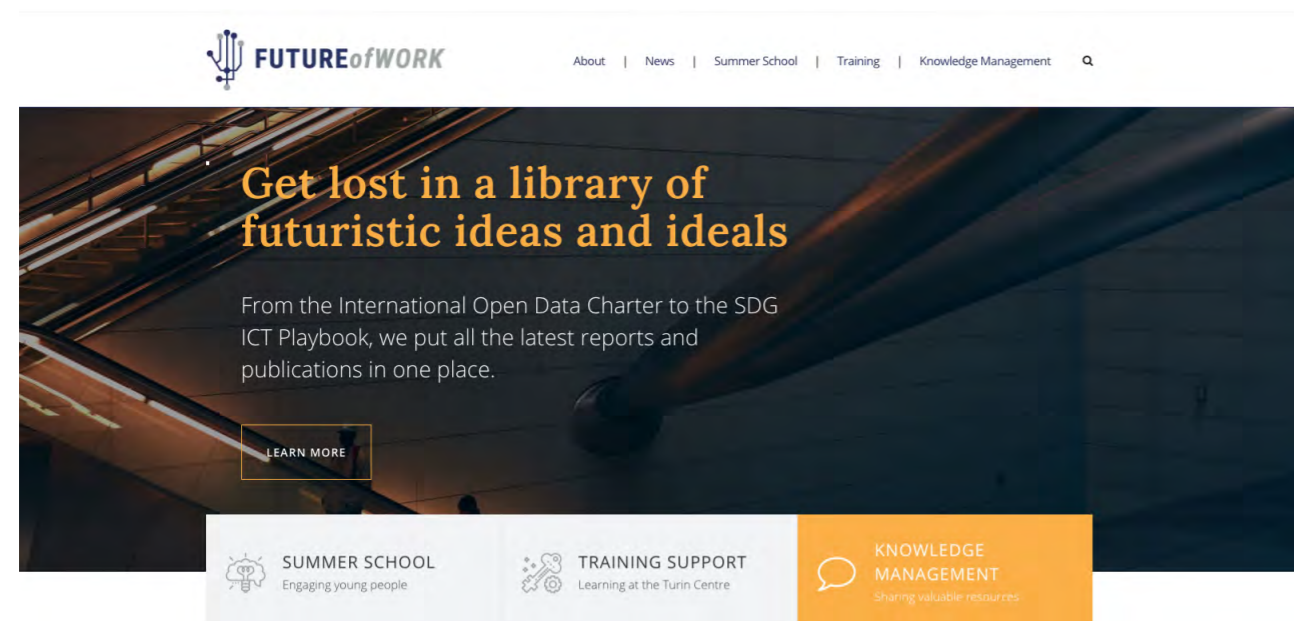


Organizar conferencias a gran escala implica mucho más que gestionar un seminario web tradicional con una sesión específica para preguntas. Ejercer esta función en los niveles más altos de Naciones Unidas requiere comprender en profundidad el protocolo, un nivel alto de experiencia en comunicación y en audiovisual, capacidad para resolver problemas en entornos en línea y comprender debidamente la dinamización y moderación interactiva en línea.



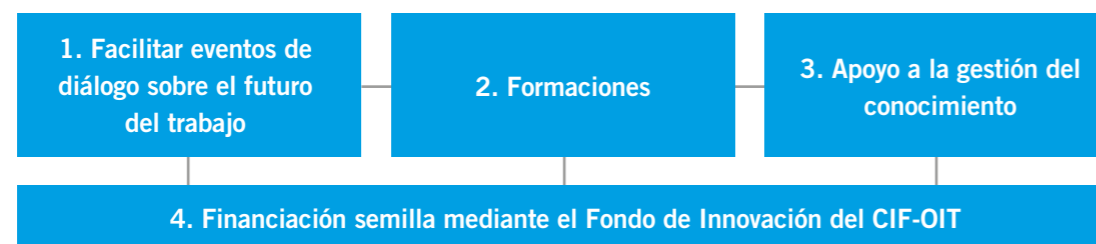
SERVICIOS DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN APOYO DE LA INICIATIVA SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO DE LA OIT

El Centro ha colaborado estrechamente con la OIT para poner en práctica la Iniciativa global sobre el Futuro del Trabajo. La OIT lanzó la iniciativa en 2015 como preparación para las celebraciones del Centenario (que tuvo lugar en 2019). La colaboración tuvo tres etapas: organización de debates a escala nacional sobre el futuro del trabajo, preparación de un informe mundial en manos de una comisión de alto nivel sobre el futuro del trabajo, presentado en el 108.º período de sesiones (2019) de la Conferencia; y una serie de actos para celebrar el centenario de la OIT en la primera mitad de 2019.



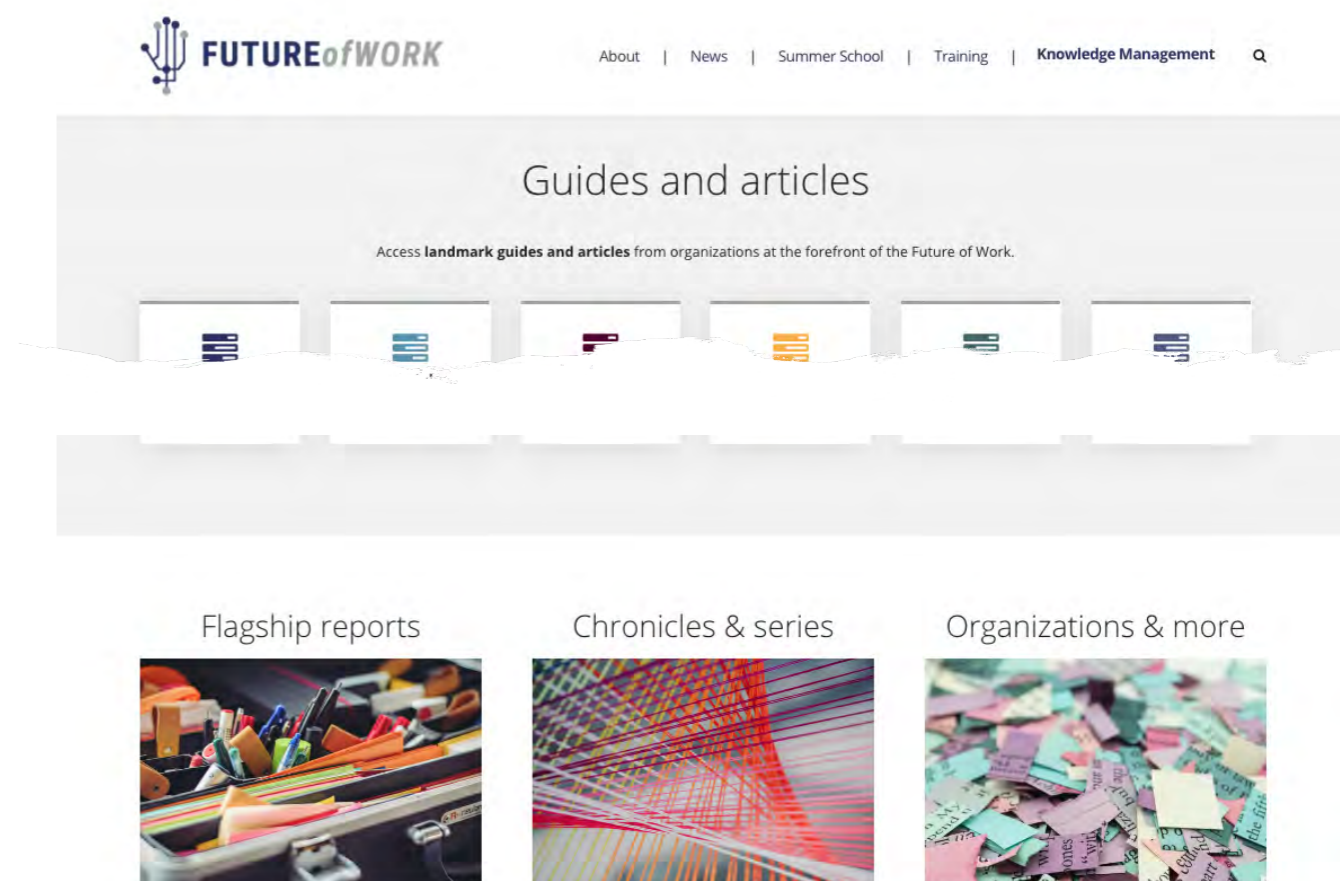
El Centro respaldó la iniciativa de la OIT al co-organizar múltiples reuniones para dialogar sobre el futuro del trabajo en China, Sierra Leona y Sudáfrica, así como en el Campus de Turín. Gracias a la financiación semilla del Fondo de Innovación, elaboró diversos productos de formación sobre el futuro del trabajo en materia de previsiones futuras, pensamiento creativo e identificación de posibilidades futuras; posteriormente impartió formaciones, incluidas algunas para el personal de la OIT, y elaboró una plataforma de recursos en línea sobre el Futuro del Trabajo (<https://futureofwork.itcilo.org/>). La plataforma sigue activa y garantiza que el conocimiento generado por la OIT durante la Iniciativa sobre el Futuro del Trabajo se mantiene como recursos para intervenciones posteriores de fomento de la capacidad.

Marco estratégico de la OIT para dar apoyo a la Iniciativa sobre el Futuro del Trabajo



5. Función de Innovación del CIF-OIT

Quienes visiten la plataforma de gestión del conocimiento tendrán acceso a un depósito digital de informes de investigación, guías y artículos sobre aspectos diferentes del debate mundial sobre el futuro del trabajo, y también tendrán acceso a las oportunidades de formación que ofrece el Centro y otras organizaciones. La plataforma actúa como médula espinal digital de la Escuela de Verano anual sobre el Futuro del Trabajo, iniciativa que el Centro lanzó en 2019.



INFORMACIÓN

**PARA MÁS INFORMACIÓN, POR
FAVOR, PÓNGASE EN CONTACTO CON**

Centro Internacional de Formación de la OIT
Viale Maestri del Lavoro,10
10127 Turín – Italia

communications@itcilo.org
www.itcilo.org