CUARTO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

INFORME SOBRE LA SITUACIÓN DEL FONDO DE INVERSIÓN 2002-2005 DEL TERCER PLAN DE DESARROLLO

Introducción

1. En el presente documento se describen los avances logrados en la aplicación y conclusión del Fondo de Inversión 2002-2005 del Tercer Plan de Desarrollo, aprobado por el Consejo en su 63.ª reunión (documento CC 63/4) y 64.ª reunión (documento CC 64/5/b). En él se presenta una reseña de la aplicación efectiva y de los resultados de los diferentes subproyectos financiados mediante el Fondo de Inversión, comparándolos con las intenciones iniciales. Con el fin de conceder el tiempo necesario para que los proyectos sigan su curso y den resultados, se presentará un informe de evaluación de los logros cualitativos y cuantitativos del Tercer Plan de Desarrollo en la reunión del Consejo que se celebrará en otoño de 2007.

2. La finalidad del Fondo de Inversión era asignar recursos financieros específicos para que el Centro pudiera acometer inversiones e iniciativas especiales con arreglo a las cinco orientaciones estratégicas del Tercer Plan de Desarrollo, a saber: A) asociación más estrecha con la OIT, B) integración de la perspectiva de género, C) mejora de la calidad de la formación, D) utilización más eficaz y eficiente de las tecnologías de la información y E) ampliación del alcance del Centro.

3. Al aprobar el Fondo de Inversión, el Consejo señaló el modo en que debía distribuirse el monto total de los recursos financieros entre las cinco orientaciones estratégicas. Esto se resume en el anexo A, donde figura igualmente una enumeración de los gastos efectivos en cada una de esas cinco categorías.

4. En los siguientes apartados de este documento, se abordan, una a una, las distintas orientaciones estratégicas y sus proyectos conexos y se describen las finalidades, los objetivos y los resultados previstos para los distintos subproyectos, así como las actividades y los resultados pasados y futuros, y los factores que han ejercido una influencia en su ejecución.

5. Tal como se ha señalado en informes de situación anteriores, algunos de los proyectos comenzaron con posterioridad a la fecha programada o tomaron más tiempo de lo inicialmente previsto a causa de: a) las necesarias pero dilatadas tareas de consulta en el

seno del Centro y de la OIT, y b) la gran carga de trabajo del personal del Centro que ha limitado la posibilidad de gestionar estos proyectos.

6. Por los mismos motivos, se ha pospuesto la finalización de tres proyectos hasta el año 2006: a) el proyecto de formulación y elaboración de material docente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo y sobre el trabajo forzoso (A1), b) el proyecto de desarrollo y ejecución de un sistema informático para la gestión de las actividades y de los participantes, denominado MAP (D), y c) el proyecto relativo a los ex participantes (E).

7. Tal como se ha señalado, en 2007 se llevará a cabo una evaluación completa del Tercer Plan de Desarrollo. Mientras tanto se ha preparado un documento preliminar que incluye indicadores estadísticos relativos a los objetivos cuantitativos fijados en el Tercer Plan de Desarrollo. Ese documento se adjunta como anexo B.

A. Asociación más estrecha con la OIT

8. En 2003 dio comienzo la fase de formulación de dos proyectos de inversión sobre este tema. En 2004 y 2005 se avanzó notablemente en la ejecución de los mismos. En 2006, se completaron los conjuntos didácticos para su inclusión en el programa regular del Centro. Dichos conjuntos y sus actividades conexas permitirán seguir reforzando las competencias técnicas y la capacidad formativa del Centro en los ámbitos de las normas internacionales del trabajo, los derechos fundamentales del trabajo, el diálogo social y el tripartismo.

A1. Formulación y elaboración de material docente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo y sobre el trabajo forzoso

9. El objetivo inmediato de este proyecto era reforzar el Programa de normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo del Centro de Turín, de modo que éste pudiera impartir actividades docentes para llevar a la práctica los principios y derechos consagrados en la Declaración. El principal logro de este proyecto ha sido la creación de un material docente sobre la erradicación del trabajo forzoso y la trata de seres humanos.

10. Tras consultas largas e intensivas con los departamentos técnicos de la OIT, la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) y la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP), el material docente ya se encuentra disponible en inglés y francés, tanto en versión impresa como en línea. Se utilizó por primera vez con buenos resultados durante dos cursos sobre trabajo forzoso para representantes de la Federación de Sindicatos de Myanmar (FTUB) (Bangkok, diciembre de 2005) y para un grupo tripartito (Turín, mayo de 2006). Este material se utiliza igualmente para presentar el tema del trabajo forzoso en diversas actividades de formación impartidas por los diferentes programas técnicos.

11. Además, en 2005, el Centro y el Programa *InFocus* sobre el Trabajo Infantil (IPEC) acordaron la realización de un programa conjunto de formación sobre el trabajo infantil y la trata de niños, articulado entorno a tres categorías de actividades: a) formación sobre cuestiones fundamentales relacionadas con el

trabajo infantil para el personal del IPEC y de los organismos copartícipes, incluidos los mandantes, b) formación sobre cuestiones específicas relacionadas con el trabajo infantil para un grupo más amplio que el personal del IPEC y de los organismos copartícipes, y c) colaboración en proyectos del IPEC sobre el terreno, basados en los materiales de formación producidos en el marco de este proyecto. En este contexto, el Centro contrató a un experto con un contrato vinculado al proyecto, con el fin de concretizar el programa conjunto de formación[1]. La cooperación con el IPEC está dando buenos resultados y actualmente se está llevando a cabo un programa coordinado de actividades. Sin embargo, la cooperación con el Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso (SAP-FL) procede de manera más lenta, debido a los limitados recursos existentes y a las dinámicas organizativas internas.

A2. Formulación y elaboración de material docente en el área de las relaciones laborales y la negociación colectiva

12. Las consultas mantenidas en 2003 con la OIT de Ginebra llevaron a la conclusión de que debían elaborarse dos conjuntos didácticos, uno sobre aptitudes para la negociación conjunta de sindicatos y patronal en América Latina, y otro sobre la promoción del diálogo social nacional en los Estados árabes. A fin de sacar el máximo provecho de los fondos disponibles, en 2005 se decidió elaborar otro conjunto didáctico sobre aptitudes para la negociación conjunta de sindicatos y patronal en países africanos de habla francesa. Entre 2004 y 2006 se elaboraron los citados conjuntos didácticos y se celebraron seminarios sobre el terreno a fin de comprobar su adecuación y validez. En la actualidad, los conjuntos ya están listos y pueden ser plenamente utilizados en las actividades docentes del Centro.

i. Aptitudes para la negociación conjunta de sindicatos y patronal en América Latina

13. El objeto de este proyecto era elaborar un conjunto de materiales docentes, incluidos un manual para los participantes, una guía para los formadores y recursos visuales de apoyo destinados a las actividades de formación bipartitas, con vistas a desarrollar aptitudes negociadoras basadas en la no confrontación en América Latina. Dicho conjunto fue utilizado de forma experimental en un seminario regional (Montevideo, 23-27 de mayo de 2005), organizado en cooperación con las oficinas de la OIT de Lima, Santiago y Buenos Aires, el Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR) y el Ministerio de Trabajo de Uruguay. Sobre la base de la información y las sugerencias aportadas por los docentes y participantes, se preparó y concluyó la versión final del conjunto

[1] A fin de sufragar la totalidad de los costos derivados de la contratación de un experto con un contrato vinculado al proyecto, se aumentó la asignación original destinada a la orientación estratégica A y se procedió a la correspondiente reducción de la asignación destinada a la orientación estratégica C (véase también el anexo A).

didáctico para que pudiera ser utilizado a partir de marzo de 2006. Actualmente las oficinas de la OIT sobre el terreno ya se están sirviendo de él.

ii. Aptitudes para la negociación conjunta de sindicatos y patronal en los países de habla francesa

14. Este proyecto perseguía el mismo objetivo que el de América Latina, es decir, reforzar las aptitudes negociadoras de los mandantes sobre la base de la no confrontación. En estrecha cooperación con el Programa regional de promoción del diálogo social en países africanos de habla francesa (PRODIAF) de la OIT, se reformuló el contenido de la versión original inglesa para adecuarlo plenamente al contexto específico. El conjunto se puso a prueba durante un seminario nacional celebrado en Lubumbashi (República Democrática del Congo) en noviembre de 2005. Los resultados del seminario se incorporaron a la versión final del conjunto didáctico (que se completó en abril de 2006). Está previsto que PRODIAF y el Centro lo utilicen durante el último trimestre del año en curso.

iii. Promoción del diálogo social nacional en los Estados árabes

15. El objeto de este proyecto era elaborar un conjunto de materiales de formación y aprendizaje validados en árabe, que se adaptaran al contexto y a las condiciones específicas de los países de la región de Estados árabes. Dichos conjuntos se utilizarán en cursos específicos sobre diálogo social y como material de referencia en otros cursos destinados a promover un planteamiento basado en el diálogo social para la formulación de las políticas y la adopción de decisiones en diversas áreas, tales como el empleo, la protección social, la legislación laboral, la formación profesional, el desarrollo y la igualdad de oportunidades.

16. El conjunto completado incluye los materiales siguientes: a) un manual para los participantes y una guía para los formadores sobre la promoción del diálogo social nacional, b) un libro de referencia sobre la promoción del diálogo social nacional y c) un CD-ROM con documentos y presentaciones PowerPoint sobre diversos aspectos del diálogo social a escala internacional, nacional y local.

B. Integración de la perspectiva de género

17. Bajo la dirección de la Sección de Coordinación de Cuestiones de Género, se llevaron a cabo tres proyectos simultáneos, en colaboración con todas las secciones del Centro. Los resultados de estos proyectos tendrán una repercusión notable en: a) el incremento del número de mujeres que asisten a las actividades de formación del Centro en calidad de participantes o de representantes de organizaciones de mujeres, b) la incorporación de la perspectiva de género en la formulación e impartición de la formación, y c) la

creación de un entorno de trabajo favorable a la consecución de la igualdad de género en el Centro.

B1. Fomento de la participación de las mujeres y de las organizaciones de mujeres en las actividades de formación del Centro

18. El resultado del proyecto B1, completado en 2003, fue una base de datos con 2.200 nombres de organizaciones gubernamentales y no gubernamentales de mujeres, a las que se invitará de forma periódica a los cursos del Centro, así como de departamentos de mujeres en organizaciones de interlocutores sociales, de expertos en materia de género y de una selección de ex participantes. Además, se creó un sitio *web* especializado en cuestiones de género. Dicho sitio *web*, que también sirve como portal de acceso a dos cursos de formación a distancia, "*Mainstreaming Gender Equality in the World of Work*" (Incorporación de las consideraciones sobre la igualdad de género en el ámbito del trabajo) y "*Gender, Poverty and Employment On-Line*" (Género, pobreza y empleo en línea), ha cosechado un notable éxito y se actualiza de forma periódica.

19. El cuadro 12 del anexo B muestra que el objetivo fijado en el Tercer Plan de Desarrollo de lograr como mínimo un 40 por ciento de participación de mujeres en las actividades del Centro se ha superado, ya que en 2005 la participación de mujeres ascendió al 43 por ciento. No obstante, debido a la persistencia de diferencias regionales en la participación de éstas, se requieren esfuerzos adicionales para fomentar la asistencia de un mayor número de mujeres, especialmente procedentes de las regiones de los Estados árabes y de Asia y el Pacífico.

B2. Refuerzo de la integración de la perspectiva de género en los programas de formación del Centro

20. Debido a serias limitaciones en la capacidad del personal para gestionar el proyecto inicialmente previsto de formación de facilitadores en materia de auditorías de género, y tras la celebración de consultas con los miembros de la red de coordinación de cuestiones de género del Centro, se llevó a cabo un proyecto alternativo consistente en la preparación y difusión de un conjunto de notas informativas sobre cuestiones de género (*Gender Briefing Notes*) y perfiles de género por país (*Country Gender Profiles*). En las notas informativas sobre cuestiones de género, se debaten o ilustran cuestiones o temas específicos desde la perspectiva de la incorporación de las consideraciones de género y la igualdad entre hombres y mujeres. Dichas notas pueden servir como referencia o como material docente. Por su parte, los perfiles de género por país incluyen un análisis de determinados países desde la perspectiva de género, y pueden servir como material de referencia para la evaluación de las necesidades nacionales de formación o como estudios monográficos y material docente. Cinco notas informativas sobre

cuestiones de género[2] y nueve perfiles de género por país[3] se prepararon y difundieron entre el personal. Otras cinco notas informativas sobre cuestiones de género y 52 fichas de información sobre género por país se han elaborado y distribuido utilizando recursos ajenos al Fondo de Inversión. Es necesario hallar nuevos fondos para asegurar su actualización periódica.

21. El cuadro 13 del anexo B ilustra el aumento continuo del número de actividades centradas en cuestiones de género y destinadas específicamente a las mujeres, tanto en términos absolutos (169) como en porcentaje (37) del número total de actividades. De este modo, se ha superado con creces el objetivo del 10 por ciento fijado al comienzo del Tercer Plan de Desarrollo.

B3. Creación de un entorno favorable a la consecución de la igualdad de género en el Centro

22. En el período 2003-2004, en colaboración con los Servicios de Recursos Humanos y el Comité del Sindicato del Personal, se llevó a cabo una encuesta con objeto de recoger datos para un análisis de los criterios de dotación de personal en el Centro de Turín desde una perspectiva de género, así como para conocer las necesidades de los funcionarios con responsabilidades familiares. Dicha encuesta recabó información sobre diversas características del personal del Centro que, tradicionalmente, no aparecen en las estadísticas oficiales. En julio de 2005 se completó el informe final. Éste incluye recomendaciones que pueden sentar las bases para ulteriores debates sobre la política y las prácticas de desarrollo de los recursos humanos (por ejemplo, representación de género, programas de formación con objetivos específicos destinados al personal, disposiciones relativas al personal compatibles con la vida familiar y servicios de guardería), que se celebrarían en el marco del sistema de consultas y negociación colectiva establecido mediante el Acuerdo de reconocimiento y procedimiento concertado.

23. Al mismo tiempo, los Servicios de Recursos Humanos han obtenido buenos resultados con respecto a la consecución de un mayor equilibrio de género en la plantilla del Centro. El cuadro 14 del anexo B muestra que, al 1.º de junio de 2006, el 30 por ciento del personal de las categorías superiores y el 38 por ciento del personal de la categoría de servicios orgánicos eran mujeres. Este nivel es ligeramente inferior al objetivo del 40 por ciento fijado al comienzo del Tercer Plan de Desarrollo. Cabe señalar asimismo que, durante el período

---

[2] Nota informativa sobre cuestiones de género N.º 1: Introducción al empleo de indicadores de género en los ámbitos de las políticas, los programas y los proyectos. Nota informativa sobre cuestiones de género N.º 2: Programas sobre género, empleo y desarrollo agrícola. Nota informativa sobre cuestiones de género N.º 3: Integración de las perspectivas de género en los presupuestos nacionales. Nota informativa sobre cuestiones de género N.º 4: Cuestiones de género en el ámbito de la salud pública y la financiación de los servicios sociales. Nota informativa sobre cuestiones de género N.º 5: Cuestiones de género en el ámbito de la migración y la trata de seres humanos.

[3] Perfiles de género por país centrados en Benin, Congo, Jamaica, Kosovo, Macedonia, Níger, Rwanda, Somalia y Uganda.

2001-2005, 46 ascensos de personal de un total de 72 (o sea más del 64 por ciento) se concedieron a mujeres.

C. Calidad de la formación

C1. Desarrollo del personal

24. Este proyecto fue creado con el objeto de afianzar los logros del proyecto sobre gestión de la calidad, efectuado en el marco del Fondo de Inversión del Segundo Plan de Desarrollo, mediante la determinación de medidas concretas que puedan ejercer un efecto positivo inmediato en la calidad de los productos y servicios del Centro, procurando al mismo tiempo la participación de un amplio sector del personal en el proceso.

25. Durante la primera fase del proyecto, que se inició a finales de 2002 y prosiguió a lo largo de 2003, cinco "Grupos de Calidad" sugirieron mejoras concretas en las siguientes áreas: formulación, planificación y programación de las actividades de formación; comercialización de los productos y servicios; información destinada a los participantes antes del inicio de las actividades; docencia y servicios en el aula; y comunicación. Desde entonces, se han introducido algunas de estas sugerencias de mejora en los procedimientos cotidianos de funcionamiento del Centro.

26. En la segunda fase, emprendida en enero de 2004, se dio inicio a un nuevo ciclo en los Grupos de Calidad. El Grupo sobre formulación y ejecución de actividades de formación y el Grupo de comunicación continuaron su trabajo. Se crearon dos nuevos grupos, uno sobre métodos de trabajo y otro sobre visitas de estudio. Un boletín interno (Boletín de Calidad) mantuvo al personal informado sobre los progresos alcanzados. Por otro lado, se comunicaron los resultados, incluidas las recomendaciones sobre las visitas de estudio y los análisis de las necesidades en materia de formación, al Grupo de Trabajo sobre Calidad, como parte de una labor de fortalecimiento organizativo interno de todo el Centro (2004-2005).

27. La tercera fase comenzó en 2005. El Grupo sobre formulación y ejecución de actividades de formación continuó su labor, centrándose en el análisis de las necesidades formativas y en las técnicas didácticas. Por su parte, el Grupo sobre métodos de trabajo completó la primera parte de un manual electrónico sobre métodos relacionados con la formación, y presentó algunas recomendaciones que ya se han introducido en el sistema para la gestión de las actividades y de los participantes (MAP) del Centro. Un nuevo grupo, que continuará su actividad en 2007, está estudiando cómo podría promover el Centro "una cultura de respeto" entre los participantes y entre los miembros del personal.

C2. Evaluación de las repercusiones

28. La finalidad inicial de este proyecto era efectuar una rigurosa y minuciosa evaluación de las repercusiones de un mínimo de diez actividades del Centro para el año 2005, y elaborar al mismo tiempo una metodología específica que

permita evaluar de manera realista la repercusión de los programas de formación del Centro en la capacidad de los mandantes y copartícipes. Debido a dificultades imprevistas en la dotación de personal, resultó imposible realizar los diez estudios de las repercusiones y al final se llevó a cabo un único estudio completo con los recursos del Fondo de Inversión (véanse los párrafos 30 a 32). Dado que el número de estudios realizados fue inferior a lo planificado, se transfirió una parte de la asignación del Fondo de Inversión a los proyectos destinados a procurar una asociación más estrecha con la OIT (véase también la nota a pie de página nº 1).

29. No obstante, como se indica en el recuadro 1, durante el período 2001-2005 se completaron otros 19 ejercicios de evaluación, que sirvieron para determinar en qué medida los proyectos o actividades específicos alcanzaron sus propios objetivos (evaluación sumativa) o para medir sus efectos o repercusiones a más largo plazo en los participantes y en sus organizaciones. Con el fin de asegurar que se integren efectivamente las conclusiones y lecciones extraídas en el contenido de las actividades del Centro, así como en su pedagogía y funcionamiento, el Centro llevará a cabo una evaluación secundaria en 2007.

Recuadro 1

Ejercicios de evaluación sumativa y centrados en las repercusiones (2001-2005)

2001

- Economía internacional y economía política para los sindicatos
- Formación de consultores sobre microempresas y pequeñas empresas en Chile
- Creación de empleo y atenuación de la pobreza tras el conflicto en Kosovo
- Asistencia técnica para la reforma de la formación profesional en Yemen

2002

- Seminario de seguimiento y evaluación sobre protección social para sindicalistas
- Fomento del espíritu empresarial de las mujeres en Rumania
- Centro de consultoría y desarrollo gerencial para las PYME en Viet Nam
- Fortalecimiento de las capacidades en materia de derechos humanos en Pakistán

2003

- Sudáfrica – Fortalecimiento de las capacidades en materia de igualdad de género, promoción del empleo y atenuación de la pobreza
- Derechos de las trabajadoras, igualdad de oportunidades y trabajadores/as con responsabilidades familiares (programa regular)
- Programa de formación sobre normas internacionales del trabajo (programa regular)
- Programa de formación integrado sobre sistemas de microseguros de enfermedad – Una experiencia piloto

2004

- Fortalecimiento del desarrollo empresarial y de los servicios de microcrédito en apoyo de las PYME, creación de empleo y reducción de la pobreza tras el conflicto en Kosovo
- Creación y desarrollo de asociaciones profesionales para la prestación de servicios a las micro y pequeñas empresas en Chile
- Desarrollo de micro y pequeñas empresas propiedad de mujeres en países africanos de habla portuguesa
- Fomento del espíritu empresarial y de la artesanía para mujeres en Afganistán (evaluación a mitad de período)

2005

- Maestría en gestión del desarrollo
- Prevención y resolución de conflictos laborales en Albania
- Proyecto de actividades para los empleadores destinado al fortalecimiento de las capacidades de las organizaciones de empleadores en los nuevos Estados Miembros y en los países candidatos a la adhesión a la Unión Europea

30. El estudio completo de evaluación de las repercusiones más importante que se ha realizado gracias al Fondo de Inversión tuvo lugar en el período 2004-2005. Su objetivo se basó en evaluar las repercusiones de una serie de trece cursos sobre "Normas internacionales del trabajo para jueces, juristas y docentes en derecho", en beneficio de 432 participantes procedentes de África del Norte y América Latina, impartidos entre 1999 y 2003. Al mismo tiempo, este estudio desarrolló y validó una metodología integral para determinar las repercusiones institucionales y a más largo plazo de la formación. Dicha metodología se aplica actualmente en las prácticas de evaluación del Centro.

31. En el informe del estudio de evaluación[4], se hace patente la valoración positiva general de los cursos por parte de los participantes y sus organizaciones. Además, se proporcionan pruebas minuciosas de:

- la estrecha vinculación entre los planes de estudio y los objetivos estratégicos y operativos de la OIT;
- la elevada calidad de los programas y actividades de formación;
- el uso amplio y diversificado, por parte de los participantes, de las competencias que han adquirido al asistir a los programas de formación;
- el alcance y la repercusión notables de las acciones que han emprendido los ex participantes en los distintos contextos nacionales, en el ámbito de sus instituciones y/o de sus sistemas jurídicos nacionales, ya sea de forma directa o indirecta, tras participar en los programas.

32. El informe contiene las siguientes recomendaciones: a) mejorar el proceso de determinación de posibles participantes; b) aludir de forma explícita en la formulación del curso a las repercusiones esperadas; c) establecer una red de ex participantes a fin de que apoyen los cursos y potencien sus efectos; y d) fortalecer la capacidad de evaluación del propio Centro.

[4] *Evaluación de impacto de los cursos sobre normas internacionales del trabajo destinados a jueces, juristas y docentes en derecho* (1999-2003), Turín, agosto de 2005.

D. Tecnologías de la información

33. **Mejora de la infraestructura de las tecnologías de la información:** Entre 2001 y 2005, el Centro amplió y fortaleció considerablemente su infraestructura de tecnologías de la información para responder a las necesidades y exigencias de los participantes y sus organizaciones, los patrocinadores, las organizaciones copartícipes y los miembros del personal, y aumentar su disponibilidad y seguridad. Esto se logró sin recurrir al Fondo de Inversión. Se duplicó el número de servidores, facilitando un acceso seguro durante las 24 horas, se amplió la capacidad de la Red del área de almacenamiento y se instaló un generador eléctrico de emergencia. Además, se compraron 300 ordenadores personales, que se instalaron en las oficinas y aulas. Con arreglo a la política de las Naciones Unidas que privilegia los programas de código abierto, se introdujo activamente este tipo de programas, facilitando así las comunicaciones electrónicas con participantes y organizaciones que no pueden costearse la adquisición de licencias de programas de propiedad exclusiva.

34. **Mejora del sitio *web* del Centro:** Entre 2002 y 2004 se creó, mediante la aplicación de un enfoque participativo que abarcaba a todo el Centro, un nuevo sitio *web* con una fuerte orientación promocional. El sitio se puso en marcha en abril de 2004. Su actualización forma parte del Programa de Inversiones propuesto para el período 2007-2011.

35. **Desarrollo de la Intranet del Centro:** La Intranet del Centro, que en 2001 se encontraba todavía en una fase embrionaria, ha ampliado considerablemente sus tres componentes de: a) gestión de la oferta formativa, b) administración y c) gestión de recursos humanos. El Fondo de Inversión permitió crear dos herramientas importantes, a saber, un manual electrónico de procedimientos y un sistema completo para la gestión de las actividades y de los participantes (MAP).

36. **Formación del personal en el ámbito de las tecnologías de la información y del aprendizaje abierto y a distancia:** Durante el período 2001-2005, el Centro veló por garantizar una formación continua a su personal con respecto a las innovaciones y aplicaciones basadas en las tecnologías de la información. Por consiguiente, se organizaron cursos de perfeccionamiento sobre nuevos programas informáticos de uso corriente en las oficinas y sobre nuevas aplicaciones, tales como "*Oracle Financial*" y MAP. Todo el personal del Centro posee actualmente la capacidad práctica para la utilización de aplicaciones informáticas básicas y todo el personal de ejecución del Departamento de Formación y de los servicios financieros y administrativos ha recibido una formación completa sobre el uso de las aplicaciones informáticas para la preparación, gestión y entrega de productos de formación.

37. Como resultado de las inversiones y de las iniciativas adicionales que se han emprendido, los posibles participantes y sus organizaciones están mejor informados sobre las competencias del Centro y sus productos. Cada vez se utiliza Internet con mayor frecuencia para llevar a cabo actividades de aprendizaje a distancia, compartir conocimientos y crear redes de participantes (o ex participantes). La planificación y la administración del creciente número de participantes y actividades se ha vuelto más eficaz.

E. Ampliación del alcance

38. **Creación de una red de ex participantes:** La finalidad de este proyecto era crear las condiciones necesarias para que el Centro pudiera mantenerse en contacto con grupos significativos de ex participantes en cada una de las cinco regiones. Por ello, apoyándose en el sitio *web* y en el programa MAP (véase el párrafo 35), se creó una base de datos asociada a este último en la que se introdujeron los nombres y datos personales de los ex participantes y sus organizaciones. Más tarde, en octubre de 2005, se puso en marcha un sitio *web* específico para los ex participantes. Ello hizo posible que se les invitara a unirse a dicha red. Actualmente, existen cinco asociaciones regionales de ex participantes. En el momento de redactarse el presente informe, 758 ex participantes se habían adherido a estas asociaciones: 120 en África, 165 en las Américas, 100 en los Estados árabes, 163 en Asia y el Pacífico y 210 en Europa. Durante los últimos doce meses, se han celebrado seis reuniones regionales para poner en marcha las asociaciones de ex participantes y suscitar la adhesión de nuevos miembros:

- 7 de octubre de 2005 en Cartagena (Colombia): 60 participantes;
- 28 de noviembre de 2005 en Manila (Filipinas): 17 participantes;
- 7 de enero de 2006 en Amán (Jordania): 60 participantes;
- 1 de marzo de 2006 en Sofía (Bulgaria): 57 participantes;
- 29 de mayo de 2006 en Beijing (China): 41 participantes;
- 31 de mayo de 2006 en Shanghai (China): 19 participantes.

Otra reunión con ex participantes está prevista en El Cairo en octubre de 2006.

39. En el segundo trimestre de 2006, el Centro ha organizado un concurso ensayístico entre los ex participantes inscritos, invitándoles a redactar un texto breve y bien argumentado con ideas y propuestas sobre enfoques innovadores que el Centro podría adoptar para que sus productos y servicios resulten más pertinentes y atractivos, sobre cursos y productos didácticos nuevos y diferentes, y sobre métodos mediante los cuales los ex participantes podrían contribuir a la promoción del Centro y a la realización de sus actividades. Se invitará a los autores de las dos mejores propuestas de cada región a que las presenten durante una reunión organizada a tal efecto, que se celebrará en Turín antes de finales de 2006.

40. Además de la red general de ex participantes del Centro, el Programa de Actividades para los Trabajadores se ha servido del Fondo de Inversión para establecer un sistema especial de comunicaciones informáticas, gracias al cual los participantes y ex participantes pueden trabajar en equipo. Asimismo, los participantes en los cursos de formación presencial del Programa pueden utilizar el sistema para seguir cursos en línea (mediante las comunicaciones informáticas) antes de viajar a Turín. Una vez concluidos los cursos, en calidad de ex participantes, pueden mantener el contacto entre ellos y con el Programa. Esta red de ex participantes es temática. Por ejemplo, existe una red consagrada a las normas internacionales del trabajo y otra a la seguridad y salud en el trabajo. Actualmente, unos 300 ex participantes intervienen activamente en la red, y alrededor del 50 por ciento aproximadamente son mujeres. En los próximos años, la red se ampliará para incluir a nuevos ex participantes.

Conclusión

41. Gracias al Fondo de Inversión, las actividades del Centro han registrado una mejora en términos de pertinencia, alcance, eficacia, repercusiones y eficiencia. En resumen, la calidad de los productos y servicios del Centro ha mejorado considerablemente. Esto no hubiera sido posible sin la participación continua y amplia de un gran número de funcionarios del Centro, en grupos de trabajo, encuestas, grupos de planificación y comités. Al tiempo que la infraestructura de tecnologías de la información del Centro y su infraestructura material de habitaciones y aulas han experimentado una gran transformación, a mayor satisfacción de los participantes y del personal, éste último ha emprendido numerosas iniciativas para mejorar la calidad de los productos y enfoques de formación. Por consiguiente, el planteamiento específico del Centro en materia de formación y aprendizaje, el así llamado "enfoque de aprendizaje de Turín", constituye una de las mayores bazas que lo diferencian de otros proveedores de formación. El grado de satisfacción de los participantes, medido a través de cuestionarios de evaluación al término de los cursos, sigue siendo elevado. Los estudios de evaluación de las repercusiones muestran que las intervenciones del Centro han producido efectos positivos duraderos sobre el desempeño individual de los participantes y sus organizaciones. La red de ex participantes sirve de apoyo al desarrollo del programa del Centro y de la agenda de la OIT. De ese modo, se ha reforzado la notoriedad y efectividad, tanto del Centro como de la OIT.

Para información.

ANEXO A

FONDO DE INVERSIÓN

(2002 – 2005)

Programas de inversión		Plan de inversión actualizado aprobado por el Consejo del Centro en su 64.ª reunión (noviembre de 2002) $ EE.UU.	Gastos (2002 – 2005) $ EE.UU.
A.	Asociación más estrecha con la OIT	235.000	293.000
B.	Integración de la perspectiva de género	45.000	45.000
C.	Calidad de la formación	230.000	158.000
D.	Tecnologías de la información	342.000	341.000
E.	Ampliación del alcance	148.000	113.000
TOTAL		**1.000.000**	**950.000**

Nota: Una gestión juiciosa y el cargo de algunos costos a fuentes de financiación ajenas al Fondo de Inversión explican la diferencia entre la asignación total autorizada y los gastos efectivos.

ANEXO B

INDICADORES NUMÉRICOS DEL DESEMPEÑO DEL CENTRO DE 2000 A 2005 Y COMPARACIÓN, SI PROCEDE, CON LOS OBJETIVOS NUMÉRICOS FIJADOS EN EL TERCER PLAN DE DESARROLLO (2001-2005)

CUADRO 1: DESEMPEÑO GENERAL 2000-2005: NÚMERO DE ACTIVIDADES DE FORMACIÓN, PARTICIPANTES, DÍAS/PARTICIPANTE E INGRESOS PROCEDENTES DE LAS ACTIVIDADES

	2000	*2001*	*2002*	*2003*	*2004*	*2005*	*TOTAL 2001-2005*	*OBJETIVO 2001-2005*
N.º de actividades de formación	*341*	*336*	*369*	*403*	*411*	*458*	*1.977*	*Ningún objetivo fijado*
en el Centro	***202***	***169***	***181***	***175***	***156***	***164***	***845***	
en los países	***132***	***153***	***167***	***202***	***220***	***257***	***999***	
a distancia	***7***	***14***	***21***	***26***	***35***	***37***	***133***	
N.º de participantes	*6.870*	*8.063*	*8.007*	*9.749*	*10.796*	*11.680*	*48.295*	*40.000*
en el Centro	***3.152***	***3.608***	***3.514***	***3.646***	***3.248***	***3.770***	***17.786***	
en los países	***3.288***	***3.738***	***3.915***	***5.495***	***6.735***	***6.866***	***26.749***	
a distancia	***430***	***717***	***578***	***608***	***813***	***1.044***	***3.760***	
N.º de días/participante	*77.942*	*59.087*	*59.292*	*75.341*	*82.611*	*84.646*	*360.977*	*Ningún objetivo fijado*
en el Centro	***45.527***	***33.648***	***35.499***	***40.632***	***35.332***	***40.840***	***185.951***	
en los países	***25.177***	***22.143***	***18.015***	***27.543***	***38.436***	***30.930***	***137.067***	
a distancia	***7.238***	***3.296***	***5.778***	***7.166***	***8.843***	***12.876***	***37.959***	
Ingresos procedentes de actividades (en miles de $ EE.UU., redondeados)	*18.805*	*19.844*	*22.562*	*31.532*	*31.251*	*32.226*	*137.415*	*Ningún objetivo fijado*

Notas:

1 La Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas (UNSSC) se independizó oficialmente en 2002. Para facilitar la comparación, se han excluido de este cuadro todas las estadísticas relacionadas con las actividades organizadas por la UNSSC en 2000 y 2001.

2 Desde 2001, el indicador "días/participante" se calcula para cada actividad de formación multiplicando el número de participantes por el número real de días de formación. Antes de 2001, el Centro solía incluir los días de viaje y los fines de semana en el cálculo de ese indicador.

3 A efectos de la comparación entre las actividades de formación presencial y a distancia, los días de formación de estas últimas se calculan dividiendo el número total de horas de estudio "prescritas" por seis (ya que éste es el número total de horas de estudio en un día de formación de una actividad presencial).

CUADRO 2: NÚMERO DE PARTICIPANTES EN EL PROGRAMA DE NORMAS Y DE PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO

2000	2001	2002	2003	2004	2005	TOTAL 2001-2005	OBJETIVO 2001-2005
387	820	984	1.128	1.256	1.577	5.765	4.000

CUADRO 3: NÚMERO DE PARTICIPANTES EN LOS PROGRAMAS DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO (PROGRAMAS TÉCNICOS SOBRE EMPLEO Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS, DESARROLLO EMPRESARIAL Y PROYECTOS DEL FONDO SOCIAL EUROPEO)

2000	2001	2002	2003	2004	2005	TOTAL 2001-2005	OBJETIVO 2001-2005
3.869	3.823	2.828	3.986	4.300	3.444	18.381	18.000

CUADRO 4: NÚMERO DE PARTICIPANTES EN EL PROGRAMA DE PROTECCIÓN SOCIAL

2000	2001	2002	2003	2004	2005	TOTAL 2001-2005	OBJETIVO 2001-2005
529	613	877	790	728	767	3.775	4.000

CUADRO 5: NÚMERO DE PARTICIPANTES EN EL PROGRAMA DE DIÁLOGO SOCIAL (*)

2000	2001	2002	2003	2004	2005	TOTAL 2001-2005	OBJETIVO 2001-2005
858	1.282	1.506	1.742	2.191	1.815	8.536	6.000

(*) *Se incluyen los participantes de los tres programas técnicos siguientes: Actividades para los Empleadores, Diálogo Social y Actividades para los Trabajadores.*

CUADRO 6: NÚMERO DE PARTICIPANTES EN EL PROGRAMA DE GESTIÓN DEL DESARROLLO

2000	2001	2002	2003	2004	2005	TOTAL 2001-2005	OBJETIVO 2001-2005
1.006	1.126	1.450	1.319	1.463	1.922	7.280	5.000

CUADRO 7: NÚMERO DE PARTICIPANTES EN ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE A DISTANCIA

2000	2001	2002	2003	2004	2005	TOTAL 2001-2005	OBJETIVO 2001-2005
430	797	578	608	813	1.044	3.840	*Ningún objetivo fijado*

CUADRO 8: NÚMERO DE PARTICIPANTES EN ACTIVIDADES DE EDUCACIÓN A DISTANCIA Y TECNOLOGÍAS DE LA FORMACIÓN (DELTA)

2000	2001	2002	2003	2004	2005	TOTAL 2001-2005	OBJETIVO 2001-2005
156	254	171	335	426	613	1.799	3.000

CUADRO 9: PARTICIPACIÓN DE EMPLEADORES

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2001-2005
Actividades específicas para los empleadores	0	179	146	288	278	261	1.152
Actividades bipartitas, tripartitas y generales	265	221	298	335	386	398	1.638
TOTAL	265	400	444	623	664	659	2.790
Como % del número total de participantes del Centro (*)	*3,9% (*)*	*5% (*)*	*5,5%*	*6,4%*	*6.1%*	*5,6%*	*5,8%*

CUADRO 10: PARTICIPACIÓN DE TRABAJADORES

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2001-2005
Actividades específicas para los trabajadores	433	620	804	688	952	835	3.899
Actividades bipartitas, tripartitas y generales	205	323	318	468	515	491	2.115
TOTAL	**638**	**943**	**1.122**	**1.156**	**1.467**	**1.326**	**6.014**
Como % del número total de participantes del Centro (*)	*9,5% (*)*	*11,8% (*)*	*14%*	*11,9%*	*13,6%*	*11,4%*	*12,5%*

CUADRO 11: PARTICIPACIÓN TOTAL DE EMPLEADORES Y TRABAJADORES

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2001 - 2005	OBJETIVO 2005
Participación total de empleadores y trabajadores	903	1.343	1.566	1.779	2.131	1.985	8.797	
Como % del número total de participantes en el Centro (*)	*13,5% (*)*	*16,9% (*)*	*19,6%*	*18,2%*	*19,7%*	*17%*	*18,3%*	*20%*

(*) *Excluidas las actividades organizadas por la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas en 2000 y 2001.*

CUADRO 12: NÚMERO DE MUJERES QUE PARTICIPARON EN LAS ACTIVIDADES DE FORMACIÓN DEL CENTRO

	2000(*)	2001(*)	2002	2003	2004	2005	OBJETIVO 2005
Total de participantes	7.660	8.992	8.007	9.749	10.796	11.680	
Número de mujeres	3.167	3.496	3.104	3.871	4.269	4.998	
Porcentaje	*41,3%*	*38,9%*	*38,8%*	*39,7%*	*39,5%*	*42,8%*	*40%*

(*) *Incluidas las actividades organizadas por la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas en 2000 y 2001.*

CUADRO 13: NÚMERO DE ACTIVIDADES CENTRADAS EN CUESTIONES DE GÉNERO Y ACTIVIDADES DESTINADAS ESPECÍFICAMENTE A MUJERES

Año	Actividades sobre cuestiones de género y específicas para mujeres	Actividades totales del Centro	*Porcentaje*	OBJETIVO 2005
2001	40	363	*11,0%*	
2002	109	369	*29,5%*	
2003	136	403	*33,7%*	
2004	154	411	*37,5%*	
2005	169	458	*36,9%*	*10%*

CUADRO 14: NÚMERO DE FUNCIONARIAS

Personal de las categorías superiores (D2, D1, P5)			Categoría de servicios orgánicos (P4, P3, P2, P1)			OBJETIVO 2005
Nº de funcionarios	Nº de mujeres	*Porcentaje*	Nº de funcionarios	Nº de mujeres	*Porcentaje*	
20	6	*30%*	56	21	*38%*	*40%*