

Consejo del Centro

73ª reunión, Turín, 3-4 de noviembre de 2011

CC 73/2

PARA INFORMACIÓN

SEGUNDO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

**Informe provisional sobre las actividades del Centro para
2011**

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
I. INDICADORES Y TENDENCIAS EN 2011	1
Colaboración con la OIT	2
Dimensión regional	3
Igualdad de género.....	6
Tripartismo.....	6
Academias.....	7
La Escuela de Desarrollo de Turín.....	7
Colaboración con las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales.....	8
Ampliación de asociaciones.....	8
II. FINANCIACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE FORMACIÓN	8
III. EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE FORMACIÓN	10
III. ADMINISTRACIÓN INTERNA.....	11
V. PROGRAMA Y PRESUPUESTO PARA 2011.....	12

INTRODUCCIÓN

1. En este documento se presenta un resumen de la información, hechos y cifras relativos a las actividades de formación del Centro durante el primer semestre del año en curso. Asimismo, se incluyen las tendencias y previsiones relacionadas con el programa para todo el ejercicio de 2011. En la reunión del Consejo se presentará oralmente información actualizada. Los detalles de las actividades de formación realizadas o previstas en 2011 se pueden consultar también en nuestro sitio web.¹

I. INDICADORES Y TENDENCIAS EN 2011

2. En el Cuadro 1 se refleja un resumen del número de participantes y de las actividades de formación terminadas o en curso hasta el 30 de junio de 2011, así como una comparación con las cifras del período correspondiente en 2010.

CUADRO 1

DISTRIBUCIÓN DE ACTIVIDADES POR TIPO DE FORMACIÓN
(Comparación entre el primer semestre de 2010 y el primer semestre de 2011)

	2010				2011			
	Actividades	Participantes	Días de formación	Días/participante	Actividades	Participantes	Días de formación	Días/participante
En el Centro	80	1.757	559	12.207	75	1.848	493	11.541
Mixtos-C ²	10	219	296	7.849	9	269	445	11.346
Fuera del campus	109	3.794	374	9.659	101	2.897	417	11.102
Mixtos-F ³	4	268	61	3.484	0	0	0	0
A distancia	30	859	417	11.327	29	694	422	10.657
TOTAL	233	6.897	1.707	44.526	214	5.708	1.777	44.646

3. Los datos provisionales para 2011 indican una ligera disminución del número total de actividades y participantes en comparación con 2010, que fue un año excepcional para el Centro. Se espera que el número final de participantes llegue a unos 12.000 y que el número de días/participante frise los 100.000. Estas cifras son ligeramente inferiores a las de 2009 y 2010, y similares al nivel alcanzado en 2008.
4. Los factores que han contribuido a esta disminución incluyen la reducción de las contribuciones no asignadas a fines específicos recibidas de los donantes del Centro así

¹ www.itcilo.org/board

² Mixtos-C: A distancia, más una fase presencial en el Centro de Turín.

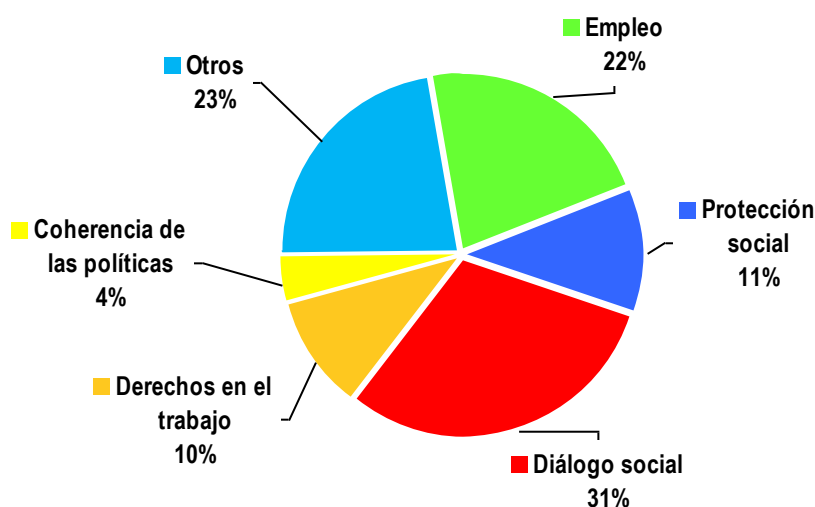
³ Mixtos-F: A distancia, más una fase presencial en el terreno.

como la terminación de dos importantes proyectos de la Unión Europea que requerían la creación de seminarios nacionales en todos los Estados miembros de la UE.

Colaboración con la OIT

5. La colaboración operativa con los sectores técnicos de la OIT y las regiones siguió siendo una característica esencial del programa del Centro. Además de combinar los recursos financieros y humanos para el diseño y la ejecución de actividades de formación, en 2011 se puso a prueba un nuevo enfoque para institucionalizar la cooperación con el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo. Ello supuso compartir los costos de un puesto en la sede para la planificación de las actividades de desarrollo de capacidades relacionadas con las normas internacionales del trabajo.
6. En el Gráfico A se presenta una previsión de los ingresos procedentes de las actividades de formación correspondientes a 2011, desglosados por objetivo estratégico de la OIT. Casi el 80 por ciento de las actividades del Centro guardan relación con los resultados del Programa de Trabajo Decente. Un aumento de las actividades relacionadas con el objetivo estratégico del diálogo social y una ligera disminución de las actividades relacionadas con el objetivo estratégico del empleo constituyen las principales diferencias previstas en comparación con 2010.

GRÁFICO A: INGRESOS DE LAS ACTIVIDADES POR OBJETIVO ESTRATÉGICO EN 2011 (PREVISIÓN)



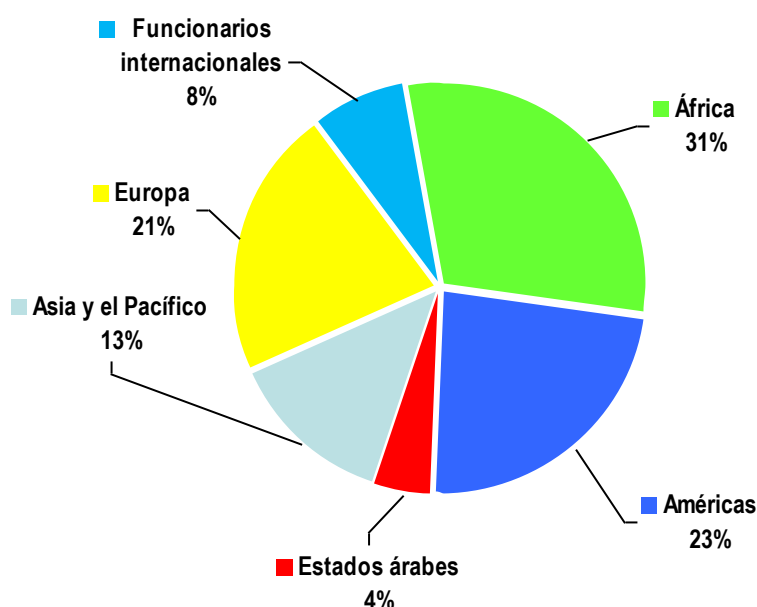
7. En 2011, el Centro continuó desempeñando un importante papel en cuanto al desarrollo del personal de la OIT. En colaboración con el Departamento de Recursos Humanos, el Centro elabora un programa de formación para el personal de la OIT que ofrecerá un menú de diferentes opciones, que incluyen instrumentos de aprendizaje independiente, en línea, y cursos regulares o a medida de aprendizaje e intercambio de conocimientos. La intención es institucionalizar y consolidar la colaboración entre la OIT y el Centro en cuanto al desarrollo y la formación del personal de éste y lograr un mayor grado de compromiso de las unidades de la OIT, tanto de la sede como de las regiones, que son responsables de la gestión de los fondos descentralizados de capacitación. Está previsto dar inicio a este programa en 2012.

- Como seguimiento de la revisión interna de las operaciones del Centro iniciada por el Director General en 2010, en el mes de mayo el equipo de IRIS realizó una misión en el Centro destinada a analizar los procesos operativos y fomentar la integración del Centro en el sistema IRIS. El éxito alcanzado en estos campos será objeto de un informe que se presentará directamente en la reunión del Consejo.

Dimensión regional

- En el Gráfico B se refleja el porcentaje de participantes correspondiente a cada una de las cinco principales regiones en 2011.

CUADRO B: DISTRIBUCIÓN DE LOS PARTICIPANTES EN 2011 (PREVISIÓN)



- En comparación con 2010, se espera un incremento en África, las Américas y los Estados árabes. El porcentaje de participantes de los países europeos disminuirá debido a la conclusión de algunos proyectos de envergadura de la UE.
- El Centro continúa tomando en cuenta sistemáticamente las prioridades de las regiones y de los Programas de Trabajo Decente por Países como base para la planificación de sus actividades y la asignación de sus recursos. En particular, tras los trastornos políticos en África del Norte y el Medio Oriente, el Centro ha establecido estrechas relaciones con las oficinas responsables de la OIT y ha presentado varias propuestas para los componentes de formación y de aprendizaje en el contexto de la estrategia de respuesta de la OIT en la subregión. La reacción de las oficinas de la OIT ha sido positiva, aunque en la fecha en que se preparó este informe todavía no había concluido el proceso de selección final de posibles actividades de la OIT.

África

- El Centro ha proseguido su colaboración con las oficinas de la OIT y los equipos de los programas de trabajo decente para elaborar y organizar conjuntamente cursos de formación y para brindar respaldo a participantes de países africanos en academias seleccionadas relacionadas con resultados relativos a países específicos como, por ej., sobre género, migración y protección social. Se han armonizado las actividades con las prioridades y los

resultados regionales de la OIT, lo que ha facilitado la planificación conjunta de actividades a medida con las oficinas externas en África. El valor añadido de las metodologías de aprendizaje, las herramientas y plataformas del Centro ha sido objeto de reconocimiento en la versión preliminar del informe intermedio del Director General que se presentará a la 12a Reunión Regional Africana, que tendrá lugar en octubre de 2011.

13. La concepción y ejecución de programas de formación y aprendizaje para el personal de la OIT en la región en 2010 estuvo seguida en 2011 de un esfuerzo para asistir a los equipos sobre trabajo decente para desarrollar la capacidad de los mandantes de la OIT en la región en cuanto al diseño y ejecución de los PTDP, sobre todo en los países de lengua portuguesa de África.
14. Por lo que se refiere a la colaboración con las instituciones de formación, el Centro organizó con MANCOSA en Sudáfrica su primera actividad conjunta de formación sobre información del mercado laboral. Asimismo, ha planificado actividades conjuntas de formación sobre mediación y reconciliación con ARLAC en el segundo semestre. En 2010, se dio inicio, o siguió brindándose respaldo, a diferentes proyectos del Centro en campos relacionados con la información sobre el mercado laboral, la protección social, el diálogo social, las actividades de los empleadores y la contratación pública, entre otros temas.

Américas

15. Gracias al respaldo financiero del gobierno de España, en 2011 se organizaron dos proyectos sobre fortalecimiento de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el campo de la protección social.
16. El Centro mantuvo su colaboración con las oficinas de la OIT para la ejecución de actividades de formación a nivel regional o nacional. En la Argentina, se dio inicio a un programa piloto de aprendizaje a distancia sobre trabajo infantil, destinado a los gobiernos locales y provinciales. Ese programa puede ser adaptado para ofrecerlo en otros países de la región, en colaboración la Oficina Regional y con IPEC.
17. En 2011 siguió impartándose el nuevo programa de formación de formadores sobre iniciativa empresarial en colaboración con el Ministerio de Educación de Costa Rica, en que se emplearon los materiales de formación *Know About Business*. Se organizó en Lima una actividad interna de formación del personal regional sobre empleos verdes, que contó con la colaboración del Departamento de Creación de Empleo y Desarrollo de Empresas en Ginebra y la Oficina Regional.
18. El Centro ha colaborado también con SIALC en el marco del proyecto sobre “Indicadores para la Medición del Trabajo Decente”, financiado por la UE, así como con CINTERFOR, que ha ofrecido apoyo local para la organización de actividades de formación en Montevideo.

Estados árabes

19. En 2011 se ha seguido impartiendo el programa financiado por Italia destinado a la Autoridad Palestina, habiéndose impartido cursos de desarrollo para el personal del Ministerio de Gobierno Local y cursillos destinados a mejorar la capacidad de comunicación de los funcionarios palestinos. Se ha reorganizado la colaboración con la Technical and Vocational Training Corporation (TVTC) de Arabia Saudita. El Centro ha recibido una solicitud para respaldar la actualización de las competencias del personal de la TVTC en cuanto a la planificación estratégica, el mejoramiento de las operaciones y la evaluación del impacto.

-
20. En Qatar se organizó una conferencia de intercambio de conocimientos sobre el tema del trabajo decente y la reducción de la pobreza, a solicitud del Instituto Internacional para Estudios de la Familia y el Desarrollo de Doha (DIIFSD), que contó con la colaboración de la Oficina Regional de la OIT y el Departamento de Integración de las Políticas.
 21. En Iraq, el Centro ha sido comisionado por el Banco Mundial para preparar un manual de compras que será utilizado por el gobierno nacional, así como un conjunto de documentos destinados a las licitaciones nacionales. Asimismo, en la segunda mitad de 2011 está previsto impartir un curso de formación sobre desarrollo económico local para 40 participantes.
 22. La Oficina Regional ha invitado al Centro para que aporte su contribución a la labor orientada a desarrollar la capacidad de los mandantes tripartitos en la planificación e implantación de los programas de trabajo decente por país. Asimismo, se espera que el Centro participará en la respuesta de la OIT a los desafíos en los Estados árabes. Se están estudiando propuestas con las oficinas regionales.

Asia y el Pacífico

23. Tras la visita de delegaciones de alto nivel de China al Centro en el transcurso de 2011, se ha fortalecido la colaboración existente con instituciones de ese país, en particular con el Ministerio de Recursos Humanos y Seguridad Social y con la Federación de Sindicatos de China. Con la cooperación de la Universidad de Nanjing, el Centro organizó un foro de tres días de duración sobre microfinanzas, que contó con la presencia de 187 participantes. Están previstos cursos adicionales sobre varios temas: actividades de los trabajadores, inspección laboral, responsabilidad social de la empresa y desarrollo de las empresas.
24. En Vietnam, el Centro ha sido comisionado para ejecutar un proyecto, financiado por Italia, destinado a respaldar el establecimiento de un punto de información nacional y un centro de formación e investigación de la OMC. Asimismo, en mayo de 2011 se dio inicio en Vietnam al proceso de certificación de *Making Microfinance Work*. El Centro también ha venido trabajando en el campo de las microfinanzas en la República Democrática Popular Lao.
25. Están previstas varias actividades a medida específicas para la región relativas al desarrollo de la cadena de valor, al empleo de los jóvenes y a los empleos verdes. Se ha registrado gran progreso en la asociación con el Instituto de Gestión Rural (NRSP) en Pakistán.

Europa

26. El Centro ha mantenido y ampliado sus actividades, especialmente mediante financiación de la UE. Se organizan nuevos proyectos tanto para los Estados miembros como para los países candidatos sobre igualdad de género, diálogo social, reestructuración de la empresa, inclusión social y adquisiciones públicas. En 2011, se llegó a un acuerdo directo entre la OIT y la Comisión Europea para la financiación de actividades de desarrollo de capacidad para interlocutores sociales en los 27 países miembros de la UE. El Centro se encargará de los componentes de esos programas relacionados con la formación, en colaboración con la OIT.
27. Con el respaldo financiero de la Comisión Europea, el Centro organizó en febrero de 2011 un Foro Laboral Europeo sobre el papel de la administración del trabajo en la superación de las crisis económicas, que contó con la participación de delegaciones tripartitas de Estados miembros y países candidatos.
28. En la reunión de alto nivel OIT/UE de mayo de 2011 se identificó la necesidad de potenciar la capacidad de los nuevos Estados miembros de la UE y de los países candidatos

para utilizar de manera eficiente los fondos estructurales de la UE y, en particular, el Fondo Social Europeo. En colaboración con las oficinas externas de la OIT, el Centro explora oportunidades para brindar respaldo a la luz de la experiencia adquirida sobre el FSE en los campos de la gestión, supervisión y presentación de informes.

29. El gobierno de Bulgaria ha continuado brindando asistencia al desarrollo de los recursos humanos en el sureste de Europa aprovechando la capacidad técnica del Centro. Este proyecto es la extensión de un proyecto anterior financiado por ese gobierno con el fin de fortalecer sus propias competencias y capacidades con la asistencia técnica del Centro.
30. En 2011 prosiguió la colaboración con el Departamento de Control de Estupefacientes de la Oficina del Primer Ministro de Italia, habiéndose aprobado un nuevo proyecto para la prevención del uso de estupefacientes en los lugares de trabajo. Asimismo, con financiamiento del Gobierno de Italia, el Centro impartió un programa de formación sobre las normas internacionales del trabajo destinado a abogados italianos especializados en derecho laboral.

Igualdad de género

31. En la primera mitad de 2011, las mujeres representaron 42,2 por ciento del número total de participantes, en comparación con 43,6 en el mismo período de 2010.
32. En 2011, el equipo de Cuestiones de Género y Lucha contra la Discriminación dio inicio a un ejercicio de “Autoevaluación común de las cuestiones de género” que abarcó todo el Centro. La finalidad principal de la Autoevaluación es garantizar que todas las actividades del Centro contribuyan a la realización de la meta de la OIT del trabajo decente para todos, hombres y mujeres, y que las dimensiones de la igualdad de género y la lucha contra la discriminación sean incluidas de manera eficiente y coherente en las actividades de formación, aprendizaje y creación de capacidad. Los métodos e instrumentos empleados en la autoevaluación fueron en parte tomados y adaptados de metodologías existentes. Fueron utilizados de manera armonizada por todos los equipos del Centro, con el fin de llegar a resultados comparables y contribuir a una evaluación general de los resultados del Centro para integrar una perspectiva de género en todas sus actividades. Se organizaron 14 cursos diferentes, cada uno especialmente diseñado y organizado para un equipo o unidad específico del Centro, que permitieron recoger y sistematizar opiniones personales, profesionales e institucionales sobre las competencias, los conocimientos y la visión en cuanto a las cuestiones de género.
33. Este ejercicio forma parte del proceso de reestructuración de la estrategia del Centro en cuanto a las dimensiones de la igualdad de género y al establecimiento de un nuevo plan de acción sobre estas cuestiones para el período 2012-2015. Asimismo, sobre la base de los resultados de este ejercicio, en agosto se dio a conocer una política revisada y actualizada del Centro sobre igualdad de género e incorporación de las consideraciones de género. En el Plan de Acción de la OIT sobre igualdad de género 2012-2015 se incluyeron nuevos indicadores destinados a medir el progreso alcanzado en cuanto a los objetivos en materia de género, y se ha reactivado una red interna de puntos focales sobre cuestiones de género.

Tripartismo

34. En 2011 continuó siendo significativa la participación en las actividades del Centro de representantes de ministerios del trabajo, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores. Hasta el 30 de junio de 2011, se había registrado la presencia de 558 representantes de organizaciones de empleadores y 1,184 participantes de organizaciones de trabajadores. Las cifras abarcan actividades concebidas específicamente para representantes de los trabajadores o de los empleadores por sus respectivos programas así

como participación en actividades organizadas por otros programas del Centro, incluidos cursos regulares y actividades a medida o vinculadas a proyectos. De acuerdo con las previsiones, en 2011 el número de participantes de organizaciones de empleadores no experimentará variación respecto al 2010; por el contrario, se espera que aumente el número de participantes de organizaciones de trabajadores.

35. Se debe señalar nuevamente que el mayor número de participantes se registró en programas específicos para los empleadores y para los trabajadores, mientras que la participación de los interlocutores sociales en otros tipos de actividades siguió estando limitada por los fondos disponibles. En 2011, el Centro destinó una parte considerable del superávit de 2009 a actividades orientadas a fomentar el intercambio de ideas entre los representantes de los empleadores y de los trabajadores y los participantes en otros cursos sobre temas de gran prioridad para los mandantes tripartitos de la OIT, tales como las políticas salariales. Asimismo, el Centro dio inicio a un ejercicio interno destinado a desarrollar nuevos instrumentos y metodologías para evaluar las necesidades de capacidad de las organizaciones de los mandantes y para diseñar y respaldar la ejecución de componentes de desarrollo de capacidad en el marco de los programas de trabajo decente por país.

Academias

36. El Centro amplió considerablemente su cartera de actividades de aprendizaje agrupando diferentes tópicos en un campo determinado y ofreciendo una selección de posibilidades de aprendizaje individualizadas a los participantes, que podían elegir entre una variedad de opciones temáticas y lingüísticas (las denominadas “academias”). Hasta agosto de 2011 se habían organizado cuatro actividades de este tipo en el campus: Empleos verdes y desarrollo local; Empresa sostenible; Migración laboral internacional, y Microfinanzas (el programa de formación de Boulder). Entre septiembre y diciembre de 2011 están previstas otras seis, que versarán sobre seguridad social; educación empresarial; economía social; desarrollo de capacidades; igualdad de género y administración del trabajo. El diseño y organización de esas academias contó con la plena participación de los correspondientes departamentos técnicos de la OIT.
37. Durante 2011, se procedió a la evaluación inter pares del diseño de las diferentes academias, con vistas a dar a conocer las mejores prácticas y las lecciones extraídas de la práctica. Para responder a la solicitud del Consejo, se ha preparado una nueva metodología para la evaluación sistemática de las academias. El nuevo sistema de evaluación se pondrá en práctica en 2012. Ya se ha introducido un cuestionario a medida para recoger comentarios sobre cada una de las academias en 2011. La finalidad general de la nueva metodología de evaluación es determinar la eficacia de las academias para aumentar los conocimientos y capacidades y evaluar su contribución a los objetivos y resultados generales de la OIT. A partir de 2012, el Centro llevará a cabo evaluaciones internas que garantizarán que cada academia sea evaluada sistemáticamente al menos una vez cada tres años. Ello significa que, además del cuestionario a medida que se preparará para cada academia. Todos los años se hará una evaluación interna de dos o tres academias. Al año siguiente, se llevará a cabo una evaluación externa independiente con el fin de obtener resultados globales así como directivas estratégicas para mejorar la conceptualización y la ejecución de esas academias. El Centro contará con la colaboración de la Unidad de Evaluación de la OIT en la realización de ese ejercicio.

La Escuela de Desarrollo de Turín

38. En 2011 se ofrecieron siete diferentes programas y cursos bajo los auspicios de la Escuela de Desarrollo de Turín (el curso sobre derecho mercantil internacional, que era un curso de posgrado, pasó a ser un Programa de Máster en 2010-2011). Se dieron pasos adicionales

para armonizar la planificación, el diseño y la presupuestación de los diferentes cursos; todos proponen ahora el mismo enfoque mixto. Al mismo tiempo, se han iniciado contactos iniciales con instituciones académicas y financieras sobre la posibilidad de establecer asociaciones con el fin de diversificar la oferta lingüística e impartir al menos un programa de Máster en francés y otro en español.

Colaboración con las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales

39. La colaboración del Centro con otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y otras organizaciones multilaterales ha continuado en 2011. Entre los principales campos específicos priorizados destacan: las políticas de adquisiciones públicas y de mercado laboral con el Banco Mundial; la mejora de la cadena de valor y las microfinanzas, con el PNUD; y la igualdad de género, con diversos organismos de las Naciones Unidas y equipos por país, así como con UN-Women, de reciente creación. Por otra parte, se estableció nueva colaboración con UNITAR, que tiene su sede en Ginebra. Se llevó a cabo una iniciativa conjunta con UNITAR y la Escuela Superior del Personal del sistema de las Naciones Unidas (UNSSC), que tiene su sede en el campus, con el fin de potenciar el intercambio de conocimientos y la cooperación entre las tres instituciones. Ello debería llevar a la organización conjunta de diversas actividades de formación y aprendizaje en 2012 en campos de interés común.

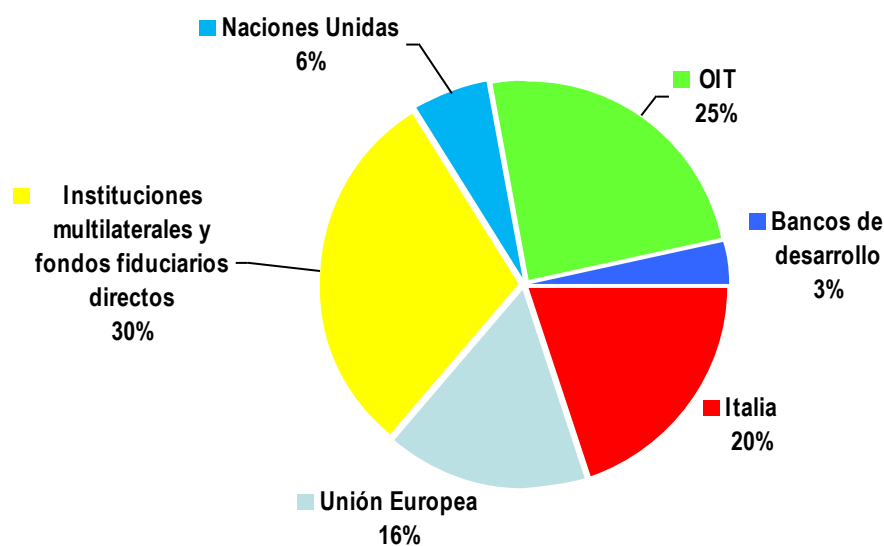
Ampliación de asociaciones

40. En 2011 prosiguió la colaboración con diversas instituciones de formación y universitarias, incluidas actividades conjuntas con el Instituto de Formación del Ministerio del Trabajo de Bulgaria, el Instituto de Gestión Rural del Pakistán (NRSP) y la Universidad de Nanjing en China, entre otros.
41. La segunda edición de la “Semana de aprendizaje”, actividad de intercambio de conocimientos en que participan instructores y administradores de formación de todo el mundo, tuvo lugar en abril de 2011. Asimismo, el Centro organizará la reunión anual de 2012 de Train4Dev, red de donantes destinada a promover la eficacia de la ayuda para la reducción de la pobreza mediante mayor cooperación en el campo del desarrollo de competencias y formación.

II. FINANCIACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE FORMACIÓN

42. La información financiera presentada en este documento se refiere específicamente a los ingresos procedentes de los programas y proyectos de formación, y no toma en cuenta las contribuciones fijas de Italia, la OIT, Portugal, Francia, la municipalidad de Turín y la Región del Piamonte. En 2011, los ingresos procedentes de las actividades de formación no deberían ser considerablemente diferentes de los de 2010. En el Gráfico C se muestra el desglose de las fuentes de financiación previstas para las actividades del Centro en 2011.

**GRÁFICO C: INGRESOS PROCEDENTES DE LAS ACTIVIDADES
POR FUENTE DE FINANCIACIÓN EN 2011 (PREVISIONES)**



43. La proporción de los ingresos del Centro correspondientes a la OIT no varió entre 2010 y 2011. Por la fecha en que se preparó este informe, se contaba con muy poca información sobre las posibilidades de financiación adicional al fin del bienio de la OIT.
44. Con excepción de la OIT, el Gobierno de Italia ha seguido aportando la mayor contribución al programa del Centro. La reducción de la contribución voluntaria anual de Italia se vio compensada en parte con la financiación de nuevos proyectos aprobados entre 2010 y 2011. A pesar de graves limitaciones presupuestarias, el gobierno de la Región del Piemonte y otras instituciones no estatales italianas mantuvieron su nivel de respaldo a las actividades del Centro.
45. La Unión Europea siguió siendo uno de los principales donantes del Centro en 2011. La cartera de proyectos financiados por la UE abarca varias Direcciones Generales, delegaciones, programas y organizaciones de la Comisión Europea.
46. Algunos organismos donantes han aportado financiación para actividades específicas en 2011, incluidos dos proyectos financiados por España destinados a organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores en América Latina, un proyecto en curso sobre protección social en los países lusófonos de África financiado por Portugal y un nuevo proyecto sobre prevención de riesgos de desastres naturales y recuperación económica financiado por el Brasil. Se espera que las actividades previstas en el contexto del reciente acuerdo de asociación firmado entre la OIT y Francia se inicien antes de fines de 2011. Asimismo, la *Agence Française de Développement* (AFD) ha ampliado su colaboración con el Centro, y la ciudad de Suresnes (Francia) ha firmado un acuerdo con el Centro para la formación de su personal.
47. El Centro siguió estando muy activo en 2011 y presentó licitaciones a la Comisión Europea y los bancos de desarrollo. Los resultados de esas licitaciones se darán a conocer en el segundo semestre del año. Se firmaron dos importantes proyectos con el Banco Mundial sobre adquisiciones públicas para Iraq y Ruanda.
48. Como de costumbre, se impartió un gran número de programas regulares y a medida con la participación financiera directa de las instituciones beneficiarias.

III. EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE FORMACIÓN

49. Durante la primera mitad de 2011, los cuestionarios de evaluación al término de la actividad indicaron una evaluación positiva por parte de sus participantes de la calidad e importancia de los programas del Centro. El promedio general fue de 4,30 (en una escala de cinco puntos, en la que el 1 corresponde al mínimo y el 5, al máximo), en comparación con 4,28 en 2010. Asimismo, 92 por ciento de los participantes – en comparación con el 91 por ciento en 2010 – estaban convencidos o tenían la certeza de que su participación en las actividades de formación sería beneficiosa para sus organizaciones.
50. El sistema de evaluación del Centro ha sido adaptado a diferentes niveles. El cambio más reciente se registró en 2011 cuando se introdujo un cuestionario complementario destinado a recoger información entre los egresados acerca de la aplicación de los conocimientos adquiridos en sus lugares de trabajo y sobre el impacto de los mismos en sus organizaciones. En los primeros seis meses se recibieron respuestas de 520 egresados. Unas dos terceras partes de los encuestados indicaron que sus competencias habían mejorado como resultado de su participación en la formación, en particular en lo tocante a la planificación estratégica, la negociación, la diseminación y la capacidad de utilizar métodos innovadores de aprendizaje. Una mayoría de los egresados que respondieron al cuestionario indicaron que se había visto fortalecida su capacidad para hacer un análisis profundo de diferentes aspectos de su trabajo y que, por consiguiente, la calidad de sus decisiones había mejorado. En general, el 64 por ciento de los participantes en la encuesta indicaron estar muy satisfechos con la contribución de la actividad de formación para el mejoramiento del desempeño de sus funciones.
51. Por lo que se refiere al impacto en las organizaciones, el 40 por ciento de los encuestados indicaron sentirse muy satisfechos con la mejora de los resultados en su organización. La mitad de los participantes indicaron estar algo satisfechos. Los cambios mencionados más frecuentemente que habían ocurrido en el seno de la organización fueron el desarrollo de nuevos servicios o productos, la creación o reorganización de departamentos, enfoques metodológicos más eficientes y el establecimiento de nuevas redes. Varios participantes indicaron también que la formación había contribuido a reformas legislativas. Por lo que se refiere a las limitaciones que encontraban para aplicar las competencias adquiridas y en lograr su aplicación en sus organizaciones, las más frecuentes eran la carencia de recursos financieros, la situación general en el país y las prioridades en el seno de las organizaciones de participantes.
52. En 2011, el Centro llevó a cabo una evaluación ex-post de las tres primeras ediciones de la Academia de verano sobre desarrollo sostenible de las empresas (2008-2010). La academia tiene la finalidad de satisfacer las necesidades de aprendizaje individuales mediante la combinación de un curso central, concebido para todos los participantes, y de unos 20 cursos especializados agrupados en diversos temas electivos. Los participantes se enriquecen con la experiencia y la base de conocimientos de la OIT, y estudian instrumentos y metodologías sobre desarrollo empresarial. Todos los 45 encuestados indicaron que sus competencias en este campo habían mejorado. La exposición al contenido técnico del programa los estimuló a reconsiderar el desarrollo empresarial desde diversas perspectivas. Los participantes señalaron que la característica más útil de la academia había sido la combinación de instrumentos y metodologías de la OIT. Todos informaron que su participación se había traducido en una mejoría moderada o pronunciada en el desempeño de sus funciones. Muchos participantes comenzaron a integrar en su trabajo los conceptos de sostenibilidad, igualdad de género e inclusión. Por otra parte, el efecto multiplicador de la academia fue significativo. Muchos participantes organizaron actividades de formación para clientes, miembros y asociados.

-
- 53.** Por lo que respecta a la evaluación del impacto en las organizaciones, la información recogida en esa evaluación ex-post parecía indicar que la academia había contribuido a la introducción de cambios en las organizaciones de los participantes. Muchas organizaciones mejoraron su planificación para desarrollar un programa sostenible, garantizaron mayor inclusión de personas con discapacidades y elaboraron políticas en materia de protección ambiental. Se fortalecieron las asociaciones, con mayor compromiso de las partes interesadas, se potenció la mayor colaboración con las instituciones políticas y financieras, y se establecieron nuevas colaboraciones con organizaciones análogas. Algunas organizaciones ampliaron sus operaciones en nuevos campos, diversificaron los servicios brindados, y aumentaron su personal y clientela. La motivación generada por la academia se tradujo en la creación de nuevos proyectos. Varios participantes dieron a conocer detalles de proyectos pertinentes en Nigeria, Senegal y Marruecos.
- 54.** Asimismo, la evaluación del impacto del Programa de formación en materia de microfinanzas de Boulder, actividad de tipo academia que ha venido organizando el Centro desde 2005, arrojó resultados positivos en cuanto a sus efectos sobre las organizaciones. La evaluación puso de manifiesto que las siguientes características del programa desempeñaban un papel fundamental en la promoción del impacto en la organización: a) la legitimidad externa del programa y su sólida reputación como foro internacional de intercambio de mejores prácticas; b) la masa crítica de participantes en el seno de una organización (un 90 por ciento de los alumnos encuestados trabajan en organizaciones que enviaron varios participantes al programa); c) los cargos de los participantes seleccionados (80 por ciento estaban facultados para tomar decisiones), y d) la tutoría y respaldo técnico de expertos y colegas, que contribuyó al intercambio de conocimientos entre los participantes.

IV. ADMINISTRACIÓN INTERNA

Instalaciones del campus

- 55.** Como parte de un amplio proyecto orientado a mejorar la seguridad y accesibilidad del Centro, en 2011 se reemplazó el camino y las cercas que bordean la entrada principal, a un costo de 49.800 euros. La siguiente fase del proyecto estará destinada a mejorar el sistema de seguridad de control de acceso, acorde con las Normas mínimas de seguridad operacional de las Naciones Unidas.
- 56.** La municipalidad de Turín llevó a cabo importantes trabajos de renovación de la red de distribución de calefacción y agua. Las vetustas cañerías han sido reemplazadas y se han introducido importantes mejoras técnicas que contribuirán a una mayor eficiencia general de la red. Las obras de mantenimiento extraordinarias fueron sufragadas por la municipalidad de Turín.
- 57.** En respuesta a una solicitud de espacio adicional de oficinas presentada por la Escuela Superior del Personal de las Naciones Unidas (UNSSC), el pabellón Oceanía fue asignado para el uso exclusivo de UNSSC, con arreglo al Artículo 1 del Acuerdo que rige la relación entre el Centro y la UNSSC. El 1 de septiembre, fueron trasladados al espacio abierto del primer piso del pabellón Asia los servicios y equipos del Centro que en el pasado ocupaban el pabellón Oceanía.

Tecnología de la información

58. Hasta la fecha, en 2011 se han completado los siguientes trabajos en materia de tecnología de la información: modernización de los servicios de asistencia al usuario; mejora de la seguridad física de las áreas de almacenamiento de datos; migración de Office XP a Office 2010; adquisición de un número considerable de PC portátiles para su utilización en el terreno; la actualización del sitio web del Centro, con un nuevo diseño y nuevas funciones; y migración de varias plataformas de formación a la tecnología Plone.

Recursos humanos

59. En mayo de 2011 se inició un proyecto, que concluirá a fines de 2011, para la automatización del sistema de gestión de datos de recursos humanos (HRDMS) antes de proceder a la adopción de un nuevo sistema de gestión de las licencias (LMS). La automatización de los procesos de recursos humanos responde a la necesidad de desarrollar un moderno sistema de gestión de la información relativa a los recursos humanos para facilitar el cumplimiento de las reglas y reglamentos, y servir de base para nuevos mecanismos de rendición de cuentas. La automatización irá acompañada de la revisión y simplificación de los procesos y procedimientos actuales. Se han destinado 18.740 euros del Fondo de Inversiones para ultimar las diversas fases de la automatización del sistema de gestión de datos.
60. Se han emitido nuevas circulares sobre cuestiones de recursos humanos, incluida la utilización de Internet y del correo electrónico, los conflictos de interés, la licencia especial sin goce de sueldo y el arresto y detención del personal. Por otra parte, se introdujo una nueva política sobre pasantías en el Centro. Asimismo, tras cambios en la gestión del sistema de seguridad de los viajes del personal a nivel del sistema común de las Naciones Unidas, se emitieron dos circulares en que se precisa el nuevo marco de responsabilidad en materia de seguridad y el nuevo sistema de niveles de seguridad. En cooperación con el Servicio de Seguridad de la OIT, se organizaron reuniones de información para el personal con el fin de garantizar que todos los funcionarios comprendan los nuevos procedimientos y cumplan al pie de la letra los requisitos para la autorización de viaje en condiciones seguras.
61. Tras la elección en mayo de un nuevo Comité del Sindicato del Personal, se ha establecido un positivo diálogo social permanente entre los representantes del personal y la Dirección del Centro.

V. PROGRAMA Y PRESUPUESTO PARA EL EJERCICIO FISCAL EN CURSO (2011)

62. De acuerdo con las disposiciones del Artículo 8 del Reglamento Financiero, se incluye a continuación un informe sobre la aplicación del Programa y Presupuesto para el ejercicio fiscal 2011. Este sucinto informe refleja los costos de explotación previstos para el ejercicio fiscal en curso, cuyo Programa y Presupuesto había sido aprobado por el Consejo en su 72ª reunión (noviembre de 2010).⁴ Se toman en cuenta todas las actividades de formación, tanto terminadas como en curso, y todos los factores financieros de que se tenía conocimiento a fines de junio de 2011, así como las estimaciones de los factores financieros para el resto del año.

⁴ Documento CC 72/2/Add.1(rev.).

63. En junio de 2011 se establecieron cifras e indicadores con relación al programa de 2011. Por el momento deben ser considerados provisionales, ya que podría ser necesario atender solicitudes de actividades adicionales en lo que queda de año y que también podría ser necesario postergar o eliminar algunas otras actividades debido a circunstancias imprevistas.

Ingresos

Capítulo I (contribuciones voluntarias)

64. En 2011, la Organización Internacional del Trabajo aportó una contribución de 2.896.000 euros (3.805.000 dólares de los Estados Unidos) a los costos de operación del Centro. Se incluyó en el presupuesto la contribución de Italia (*ex-lege*) de 7.850.000 euros. En la fecha en que se preparó este informe, se había recibido la totalidad de esa contribución. Se incluyó en el presupuesto la contribución del Gobierno de Francia, que incluyó una contribución en efectivo de 100.000 euros y la adscripción de jóvenes expertos. En la fecha en que se redactó este informe, todavía no se había recibido la contribución en efectivo de 25.000 euros. El presupuesto incluye también la contribución de la Región del Piamonte (Italia), que asciende a 400.000 euros, suma que todavía no se había recibido en la fecha en que se preparó este informe.
65. Aunque no estaba prevista en el presupuesto aprobado para 2011, se incluye en las previsiones actualizadas la contribución de 250.000 euros del Gobierno de Portugal. Se recibió la totalidad de esa suma en 2011.
66. Los ingresos totales por concepto de contribuciones voluntarias incluidas en las previsiones se elevan a 11.496.000 euros.

Capítulo II (ingresos propios y utilización del superávit)

67. De acuerdo con las previsiones, los diversos ingresos incluidos en la partida 22 del presupuesto se elevarán a 1.200.000 euros.
68. La partida 23, utilización del superávit de 2009, incluía la transferencia de 500.000 euros de las reservas a ingresos. De acuerdo con el Artículo 7.4 del Reglamento Financiero, la Directora destinó 500.000 euros del superávit de 2009 para financiar actividades de 2011. Se estima que esa suma habrá de generar unos 500.000 euros adicionales en ingresos por concepto de formación, lo que permitirá compensar en parte la reducción prevista de la contribución del Gobierno de Italia en 2011.
69. Por consiguiente, los ingresos previstos en el Capítulo II del presupuesto ascienden a un total de 27.215.000 euros.

COSTOS DE PERSONAL

70. Los costos de personal se han recalculado en 17.896.000 euros y se desglosan a continuación:

	Euros
Costos del personal inscrito en el presupuesto ordinario	14.513.000
Costos del personal con contratos vinculados a proyectos	3.383.000
Total	17.896.000

71. Esta estimación es 2,4 por ciento inferior a la del presupuesto original.

COSTOS NO RELACIONADOS CON EL PERSONAL

Costos fijos

72. Los costos fijos se han recalculado en 6.472.000 euros y se desglosan a continuación:

	Euros
Consultores	431.000
Instalaciones	2.038.000
Seguridad	390.000
Gastos generales de funcionamiento	921.000
Misiones y representación	347.000
Gobernanza	220.000
Tecnología de la información	1.698.000
Depreciación de los activos fijos	427.000
Total	6.472.000

73. Esta estimación es 1 por ciento inferior a la del presupuesto original.

Costos variables

74. Excluidos los costos del personal con contratos vinculados a proyectos, se estima que los costos variables se elevarán a 14.040.000 euros con arreglo a la más reciente revisión del programa de actividades previsto para 2011. Esta partida abarca los costos incurridos en la ejecución de actividades específicas como la contratación de conferencistas, los materiales didácticos, los subsidios de viajes y dietas de los participantes, y los derechos de inscripción en actividades de formación en el exterior. Fluctúan dependiendo del volumen y contenido de esas actividades, y de la manera en que se llevan a cabo. Las estimaciones presupuestarias están basadas en el supuesto de que los costos variables estarán plenamente cubiertos por las actividades con las que guardan relación.

RESULTADO DE EXPLOTACIÓN

- 75.** De acuerdo con las estimaciones presupuestarias revisadas para 2011, los ingresos se elevarán a 38.711.000 euros, y los gastos ascenderán a 38.658.000 euros, lo que supone un superávit de explotación de 53.000 euros.

FONDO DE MEJORA DEL CAMPUS

- 76.** El saldo de 186.000 euros del Fondo de Mejora del Campus se utilizará en 2011 para financiar la modernización del sistema de seguridad del Centro.

FONDO DE INVERSIONES

- 77.** El saldo de 400.000 euros del Fondo de Inversiones se utilizará, tal como estaba previsto, para respaldar las pruebas y la impartición de nuevas actividades de formación relacionadas con la migración laboral, la administración e inspección del trabajo, la lucha contra la discriminación, y la responsabilidad social de la empresa. Asimismo, se fortalecerá la función de evaluación del Centro. Como se indicó en el párrafo 59, se utilizarán 18.740 euros del Fondo de Inversiones para la actualización del sistema de gestión de datos de Recursos Humanos.

Turín, 29 de septiembre de 2011

Anexo II

CUADRO SINÓPTICO DE LAS PREVISIONES PRESUPUESTARIAS PARA 2011

(en miles de euros)

<u>Capítulo</u>	<u>Partida</u>	<u>Título</u>	<u>2010</u> <u>Cifras</u> <u>efectivas</u>	<u>2011</u> <u>Presupuesto</u> <u>aprobado</u>	<u>2011</u> <u>Previsiones</u>
Parte A – INGRESOS					
I		<u>Contribuciones voluntarias</u>			
	10	Organización Internacional del Trabajo	2.819	3.116	2.896
	11	Gobierno de Italia (ex-lege)	7.850	7.850	7.850
	12	Gobierno de Francia	104	100	100
	13	Región del Piamonte (Italia)	370	400	400
	14	Municipalidad de Turín	266	-	-
	15	Gobierno de Portugal	-	-	250
		Total Capítulo I	11.409	11.466	11.496
II		<u>Ingresos propios</u>			
	20	Ingresos de actividades	24.945	25.600	24.298
	21	Ingresos de las publicaciones	804	1.000	1.217
	22	Otros ingresos	1.303	1.400	1.200
		Total ingresos propios	27.052	28.000	26.715
	23	Utilización del superávit	633	500	500
		Total Capítulo II	27.685	28.500	27.215
		Total ingresos presupuestarios	39.094	39.966	38.711
Parte B – GASTOS					
III		Costos de personal			
	30	Costos del personal del presupuesto ordinario	14.489	14.944	14.513
	31	Costos del personal con contratos vinculados a proyectos	3.036	3.390	3.383
		Total Capítulo III	17.525	18.334	17.896
		Costos diferentes de los del personal			
IV		<u>Gastos fijos</u>			
	40	Consultores	333	378	531
	41	Instalaciones	2.276	2.015	2.113
	42	Seguridad	386	390	390
	43	Gastos generales de operaciones	867	960	921
	44	Misiones y representación	264	350	347
	45	Gobernanza	363	403	220
	46	Tecnología de la información	1.407	1.706	1.773
	47	Depreciación de los activos fijos	438	590	427
		Total Capítulo IV	6.334	6.792	6.722
V		<u>Gastos variables</u>			
	50	Colaboradores externos	4.945	5.294	5.000
	51	Misiones	793	849	800
	52	Costos de los participantes	4.793	5.131	4.850
	53	Libros, útiles y materiales didácticos	767	821	790
	54	Instalaciones y servicios de formación fuera de Turín	803	860	800
	55	Otros costos variables	799	855	800
	56	Costos relativos a los ingresos procedentes de las publicaciones	654	700	700
	57	Otros costos relativos a otros ingresos	256	300	300
		Total Capítulo V	13.810	14.810	14.040
		Total de gastos	37.669	39.936	38.658
		Superávit (déficit) presupuestario	1.425	30	53
