

Consejo del Centro

79.^a reunión, Turín, 27 – 28 de octubre de 2016

CC 79/1/2

PARA INFORMACIÓN

PRIMER PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Informe provisional de ejecución – junio de 2016

Introducción

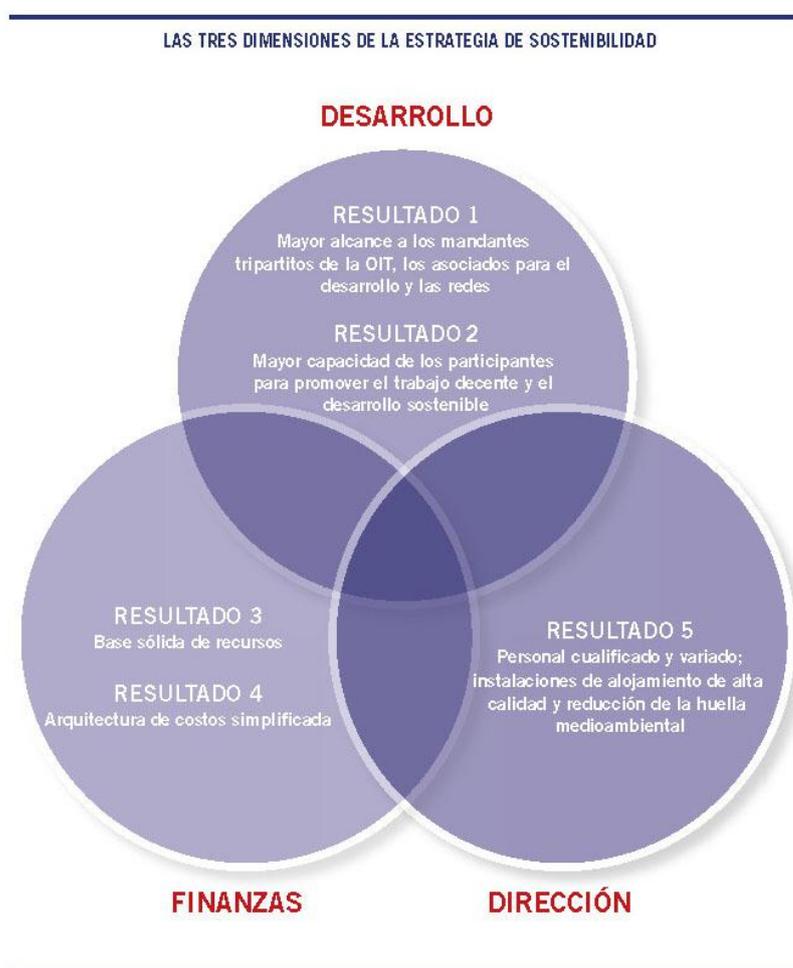
1. Este informe provisional de ejecución describe los avances realizados en la aplicación del Plan estratégico para 2016-2017 y en las Propuestas de Programa y Presupuesto del Centro (el Plan).
 2. El Plan mantiene para el período 2016–2017 el amplio marco basado en los resultados ejecutados durante el período 2016–2017, que se ha adaptado para promover un modelo sostenible integral. El Plan realiza una distinción entre tres dimensiones de desempeño, a saber, la dimensión del desarrollo, de las finanzas y de la gestión. Este informe provisional de ejecución muestra los progresos realizados en los cinco resultados de alto nivel relacionados con las tres dimensiones de sostenibilidad descritas en el Plan. En él se han empleado una serie de indicadores de alto nivel del desempeño organizativo que tienen en cuenta la relación de causa-efecto entre los resultados relacionados con la formación y fuera de ella. Se registran a su vez los progresos realizados en el primer semestre del bienio y se puede observar que hasta la fecha el Centro está en camino de lograr los objetivos fijados en el Plan. Sin embargo, en esta fase inicial del bienio las conclusiones tienen carácter preliminar.
 3. Los datos del primer semestre de 2016 indican que el Centro se encuentra encaminado a superar, alcanzar o a punto de alcanzar a finales del bienio, las metas establecidas en los indicadores relacionados con el número de participantes procedentes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de los gobiernos; el número total de días/participantes; el volumen ingresos por formación relacionado con los resultados de la OIT; las actividades de formación diseñadas e impartidas en colaboración con los departamentos técnicos de la OIT y oficinas exteriores; así como la impartición de programas de formación y desarrollo específicos para el personal de la OIT.
 4. Prosigue la colaboración con la OIT, y el Centro sigue estrechamente vinculado en la programación y planificación, tanto en la sede como a nivel regional.
 5. Se registraron notables avances en el primer semestre de 2016, en particular, la decisión del Gobierno de Italia de renovar su contribución voluntaria al Centro y la
-

recepción de la contribución efectuada por la Ciudad de Turín en 2014. Gracias a la aprobación del superávit de 2015 destinado a las infraestructuras del Centro, se realizarán importantes obras durante el verano de 2016. El actual proyecto de racionalización de los costos está avanzando y ha aportado mejoras a la eficacia.

6. Al 30 de junio de 2016, el Centro prevé ingresos y gastos por el valor de 81,261 millones de euros, dando como resultado un presupuesto equilibrado.
7. La cooperación y la colaboración constantes con las autoridades locales concluyeron con la firma de una carta de intenciones con el Consejo Regional del Piemonte.

I. Informe sobre los avances en la aplicación de los resultados

Dimensiones del desempeño del Centro



Fuente: Plan estratégico del Centro para 2016–2017, pág. 10.

Resultado 1: Alcance de las actividades de formación

La tendencia positiva y creciente del alcance de las actividades de formación del primer semestre de 2016 refleja una alianza estratégica con los departamentos técnicos de la OIT más sólida y el establecimiento de enlaces con las instituciones de formación a nivel nacional e internacional más sostenidos. A pesar de que el alcance de las actividades de aprendizaje a distancia mejoró más despacio de lo previsto originalmente, este último debería registrar un aumento gracias a la introducción de los nuevos cursos en línea masivos y abiertos (MOOC) en el segundo semestre de 2016. Las mediciones del rendimiento indican que probablemente el Centro alcanzará sus metas para el bienio, tanto en las actividades de aprendizaje presenciales como a distancia.

Indicador de alto nivel del desempeño organizativo	Resultados de 2014 (base de referencia)	Meta para 2016-17	Situación al 30 de junio de 2016
Indicador 1.1: Porcentaje de los mandantes tripartitos de la OIT del número total de participantes alcanzado a través de actividades de formación y aprendizaje presenciales (incluidas las combinadas).	40,1 por ciento	43 por ciento	36,54 por ciento
Indicador 1.2.: Número total de participantes alcanzado a través de actividades de formación y aprendizaje presenciales (incluidas las combinadas) desglosado por los mandantes de la OIT, asociados del desarrollo, género y días/participantes.	10.042	22.000	Número total de participantes: 3.968 Número total de días/participantes: 35.081 Mujeres: 39,2 por ciento Del número total de participantes: - 313 empleadores - 596 trabajadores - 541 participantes del ministerio de trabajo - 1.231 participantes de otras instituciones gubernamentales y públicas.
Indicador 1.3: Número de participantes alcanzado a través de modalidades de aprendizaje a distancia (excluidas las actividades combinadas) desglosado por los mandantes de la OIT, asociados del desarrollo, género y días/participantes.	2.726	8.000	Número total de participantes: 1.376 Número total de días/participantes: 15.285 Mujeres: 37,74 por ciento Del número total de participantes: - 53 empleadores - 372 trabajadores - 26 participantes del ministerio de trabajo - 296 participantes de otras instituciones gubernamentales y públicas.

Indicador 1.4: Porcentaje de uso de TI en las actividades de formación y aprendizaje realizadas en el campus (expresado como el porcentaje de cursos abiertos en el campus que utilizan computadoras Tablet).	19 por ciento	50 por ciento	74,1 por ciento
Indicador 1.5: Porcentaje de las actividades de formación diseñadas y/o impartidas en colaboración con las oficinas de la sede y exteriores de la OIT.	53 por ciento	55 por ciento	56,5 por ciento
Indicador 1.6: Porcentaje de actividades de formación organizadas en asociación con una institución de formación nacional o internacional.	17 por ciento	30 por ciento	13,9 por ciento

8. A finales de junio de 2016, el Centro obtuvo la participación de 5.344 personas en sus actividades de formación y de aprendizaje. El alcance de la formación presencial estuvo en línea con los pronósticos para el primer semestre del bienio. El Centro mantiene la perspectiva de que se superará la meta de 30.000 personas establecida en el Plan para 2016–2017, incluso entre los mandantes tripartitos. El empleo de modalidades de aprendizaje a distancia puede resultar particularmente importante para incrementar ulteriormente el alcance del Centro entre los mandantes de la OIT, en consonancia con las metas establecidas en el Plan.
9. El nuevo indicador que se ha añadido en el Plan está relacionado con la tasa de empleo de la TI en las actividades de formación, como puede comprobarse a través del seguimiento efectuado a las tabletas en dotación para los cursos abiertos impartidos en el campus. Para 2016, se estima que el número de reservación de tabletas alcanzará un promedio de empleo de tres sobre cuatro cursos abiertos, demostrando por consiguiente la rápida tasa de adopción de la TI en los servicios de formación mejorados.
10. La alianza estratégica con la OIT se ha fortalecido en el primer semestre de 2016. Más de la mitad de todas las actividades de formación del Centro se diseñarán o impartirán en colaboración con la sede la OIT y sus oficinas exteriores. Un ejemplo de ello es la Academia sobre la Cooperación Sur-Sur y Triangular que se celebró del 11 al 15 de julio de 2016.
11. A su vez, el Centro sigue profundizando su establecimiento de redes con las instituciones de formación a nivel nacional e internacional. Por ejemplo, el Centro colaborará con el Instituto V.V. Giri en la India y con la Organización de Formación Profesional de la República Islámica de Irán en la impartición de apoyo al desarrollo de capacidad institucional para las partes interesadas en el plano político en Afganistán.
12. El Centro prosigue su colaboración con la Universidad de Turín y con el *Politécnico* para la impartición de Programas de Maestría de la *Turin School of Development*, al tiempo que la *Compagnia di San Paolo* continuó su apoyo financiero a los distintos Programas de Maestría.

Resultado 2: Calidad de la formación

En línea con la garantía de calidad y la medición de la pertinencia del impacto, es posible distinguir cuatro niveles de calidad de la formación en el Centro: la satisfacción del cliente en los aportes, los productos, los resultados y el impacto de sus servicios de formación. Los datos indican que a lo largo del primer semestre de 2016 los servicios de formación de aprendizaje del Centro han logrado un impacto significativo: nueve de cada diez participantes adquirieron nuevos conocimientos durante la formación y dos de cada tres participantes han intentado aplicar los nuevos conocimientos adquiridos tras la formación.

Indicador de alto nivel del desempeño organizativo	Resultados de 2014 (base de referencia)	Meta para 2016-17	Situación al 30 de junio de 2016
Indicador 2.1: Nivel de satisfacción de fin de actividad de los participantes (expresado como la valoración media en la calidad general de las actividades de formación).	4,46	4,5	4,48
Indicador 2.2: Proporción de participantes en actividades de formación y aprendizaje que han adquirido nuevos conocimientos sobre políticas y programas para promover el trabajo decente y el desarrollo sostenible.	n.d.	90 por ciento	7,3 promedio adquisición de conocimientos (>al 90 por ciento)
Indicador 2.3: Porcentaje de actividades de formación y aprendizaje que alcanzan un valor de 2 según el sistema de indicadores de género.	35 por ciento	40 por ciento	41,9 por ciento

13. En el Centro, la calidad de la formación se evalúa en base a cuatro niveles:

- satisfacción del cliente con los servicios de formación (nivel de entrada, aportes);
- tasa de adquisición de conocimientos de los participantes como resultado directo de la formación (nivel de salida, productos);
- tasa de aplicación de los conocimientos tras la formación (resultados); y
- mayor capacidad institucional para promover el trabajo decente (impacto).

14. El grado de satisfacción de los participantes con los aportes brindados por la formación, se evalúa a través de un cuestionario de fin de actividad que se gestiona en línea al final de una actividad. La satisfacción de los clientes se clasifica en base a una serie de parámetros que comprenden tanto los servicios principales como de mejoría, a saber, el alojamiento, la restauración y las actividades recreativas. En el primer semestre de 2016, el promedio de satisfacción del cliente registró una puntuación de 4,48 en una escala de 1 a 5, donde 1 indica un escaso servicio y 5 un excelente nivel de calidad.

15. La calidad de la formación se supervisa gracias a la introducción de un nuevo indicador que mide la tasa de participantes que adquieren nuevos conocimientos tras la formación. Durante la prueba piloto de la nueva modalidad de seguimiento para 2016, se registró un total de 60 actividades presenciales impartidas en el campus o a distancia a través de internet. Al 30 de junio de 2016, la tasa media de adquisición de conocimientos alcanzó el 7,30 en una escala del 0 al 10, donde 10 indica que se respondieron correctamente todas las preguntas. Los datos recogidos hasta la fecha respaldan el supuesto de que la amplia mayoría de los participantes adquirieron

nuevos conocimientos durante la formación.

16. Para comprobar los resultados y el impacto de la formación, el Centro encarga la realización de evaluaciones externas de los grupos de actividades de formación. En lo respecta a 2016, el Centro ha identificado el grupo de actividades de formación relacionado con el apoyo al desarrollo de capacidad para las organizaciones de empleadores que serán sujetas a una evaluación externa sobre su impacto formativo (la evaluación se estaba llevando a cabo al tiempo de la redacción de este informe provisional).
17. En el segundo semestre de 2016, el Centro prevé organizar una encuesta sobre el impacto de la formación en determinadas actividades de formación llevadas a cabo en 2015 para el personal de la OIT bajo el encargo del Departamento de Desarrollo de Recursos Humanos de la OIT. Dicho estudio se centrará en validar las actuales mejoras en el rendimiento de las oficinas sobre el terreno en las cuales se envían a los participantes tras un año de formación.
18. El Centro está en vías de alcanzar las metas establecidas para las actividades de formación y de aprendizaje relacionadas con la promoción de la igualdad de género en su programa o que están explícitamente orientadas a la promoción de la igualdad de género (resultado: 2 y 3 respectivamente en el sistema de indicadores del Centro).

Resultado 3: Base sólida de recursos

Durante el período 2016-2017, se espera que el Centro genere un total de ingresos por el valor de aproximadamente 81,261 millones de euros. A finales de junio de 2016, los ingresos proyectados de las actividades de formación y de los servicios de asesoramiento estaban por alcanzar la propuesta de presupuesto establecida para el primer año del ejercicio, lo que representa aproximadamente el 49 por ciento de la propuesta de presupuesto global. Se prevé que las demás fuentes de ingresos serán tal como han sido proyectadas, superiores o ligeramente inferiores. El Cuadro 1 de este informe proporciona mayor información al respecto. El Centro sigue diversificando su base de ingresos de formación para reducir sus riesgos a través de la ampliación de su cartera de proyectos de cooperación técnica y la participación en licitaciones para un proyecto a poner en práctica en colaboración con el sector privado.

Indicador de alto nivel del desempeño organizativo	Resultados de 2014 (base de referencia)	Meta para 2016-17	Situación al 30 de junio de 2016
Indicador 3.1: Ingresos	35,8 millones de euros	75 millones de euros	Ingreso presupuestario previsto: 81,261 millones de euros
Indicador 3.2: Ingresos de formación generados a partir de contratos de gran escala	731.000 euros	5 millones de euros	3,1 millones de euros
Indicador 3.3: Número de acuerdos de financiación firmados con socios no tradicionales.	2	6	5
Indicador 3.4: Porcentaje de éxito medio de licitación competitiva	23 por ciento	25 por ciento	25 por ciento

-
19. Para el período 2016-2017, se prevé que el Centro generará ingresos por el valor de 81,261 millones de euros, de los cuales 51,2 millones de euros se obtendrán de las actividades de formación y de los servicios de asesoramiento. El saldo provendrá de las contribuciones fijas efectuadas por el Gobierno de Italia, la OIT, las autoridades locales y otros gobiernos. A su vez, se prevé que los ingresos procedentes de las publicaciones corresponderán a lo presupuestado en los últimos años. El Centro prevé un incremento de la demanda en el segundo semestre del año. Se estima que los «ingresos varios» serán ligeramente inferiores a lo previsto debido a una rentabilidad de la inversión inferior a lo esperado así como a niveles inferiores de fondos disponibles en el primer semestre del año. El Centro prevé a su vez un incremento del uso de superávit anteriores como resultado de la aprobación por parte de los funcionarios del Consejo en julio de 2016 de la suma de 693.500 euros para las obras de infraestructura en el campus.
20. A lo largo del primer semestre de 2016, el Centro incrementó notablemente su volumen de ingresos y la formación a raíz de contratos de gran escala. De esta manera se pudo garantizar un proyecto de cooperación técnica destinado a promover el empleo juvenil en Afganistán gracias a la financiación del Gobierno de Noruega, cuyo valor del contrato ascendió a 1,7 millones de euros. El Centro se adjudicó también una licitación para un proyecto con miras a proteger los derechos de los trabajadores migrantes en Marruecos. En el caso de Afganistán, el Centro es el único organismo de ejecución; en el caso de Marruecos, el Centro presentó su oferta como jefe de equipo junto a la Organización Internacional para la Migración. Gracias a estas participaciones, el porcentaje de éxito medio de licitación competitiva del Centro (es decir, el número de ofertas ganadoras sobre el total del número de solicitudes) alcanzó el 22 por ciento en el primer semestre de 2016.
21. A finales del primer semestre de 2016, el Centro firmó cinco acuerdos de financiación con asociados al desarrollo no tradicionales (asociados al desarrollo distintos de las agencias donantes multilaterales). Por ejemplo, la Universidad de Zhejiang concertó un acuerdo de financiación con el Centro para patrocinar la realización de la primera edición de la Academia de Verano sobre el desarrollo del talento de los jóvenes. En agosto de 2016 se organizará el curso sobre el Desarrollo de la nueva generación de líderes mundiales.

Resultado 4: arquitectura de costos simplificada

En el primer semestre de 2016 se llevaron a cabo distintos proyectos para alcanzar el resultado 4 a finales del período, uno de los cuales ya se ha cumplido. El equipo de proyecto de racionalización ha finalizado la realización de una ventanilla única que ha permitido simplificar el proceso de reservación y desplazamiento para las actividades de formación y ya ha dado lugar a buenos niveles de eficiencia para el Centro. A su vez, el proceso de contratación está muy avanzado y a su término permitirá la aprobación de adquisiciones en línea y la recepción de bienes y servicios. Esto permitirá que el Centro adquiera información financiera más precisa y oportuna y permitirá la disminución significativa del uso del papel. También se están desarrollando y actualizando las herramientas de TI, como el campus virtual (e-campus), MAP, la contratación en línea y los nuevos motores de búsqueda para dar a conocer el Centro y sostener las actividades de aprendizaje. Los gastos institucionales son objeto de minucioso análisis y el Centro realiza notables esfuerzos para generar ahorros a través de sus procesos de licitación. Gracias a la nueva Certificación ISO y a la opinión sin reservas del ejercicio económico de 2015, se están realizando grandes avances para que el Centro pueda cumplir sus objetivos a finales del período.

Indicador de alto nivel del desempeño organizativo	Resultados de 2014 (base de referencia)	Meta para 2016-17	Situación al 30 de junio de 2016
Indicador 4.1: Cantidad de procesos empresariales y administrativos prioritarios racionalizados	Ninguno	6	1
Indicador 4.2: Gastos generales	26 por ciento	25 por ciento	26 por ciento
Indicador 4.3: Alineación del marco de gobernanza de TI con las Naciones Unidas y referente internacional reconocido con respecto a la seguridad de TI	ISO 27001: análisis de la brecha y análisis	ISO 27001: obtención de la certificación y mantenimiento	ISO 27001: obtención de la certificación
Indicador 4.4: Opinión de auditoría externa sin reservas y cumplimiento de las NICSP	100 por ciento	100 por ciento	100 por ciento
Indicador 4.5: Aplicación de las recomendaciones de alta prioridad de auditoría interna y externa	Auditoría interna: 65 por ciento Auditoría externa: 94 por ciento	Auditoría interna: 75 por ciento Auditoría externa: 95 por ciento	Auditoría interna: 66 por ciento Auditoría externa: 100 por ciento

- 22.** El equipo del proyecto de racionalización ha trabajado activamente para proseguir su labor en el examen de todo el proceso de contratación del Centro. Entre los cambios previstos, se añadirá la aprobación de todas las adquisiciones directamente desde Oracle, así como la gestión de bienes y servicios en línea, proporcionando de esta manera información financiera más oportuna y pertinente. A su vez, la Dirección empleará nuevos informes para supervisar las operaciones del Centro generadas automáticamente por el sistema y, gracias a este proceso de automatización, se ahorrará notablemente la cantidad de papel utilizado. Esto contribuirá a su vez a alcanzar el objetivo de ecologizar el campus reduciendo significativamente las fotocopias.
- 23.** En mayo de 2016 se implementó con éxito el sistema de ventanilla única para gestionar las reservaciones de las instalaciones y del transporte en el Centro, lo cual ha generado mejoras de la eficiencia, tanto en las áreas de formación como en las instalaciones. Se están realizando esfuerzos para automatizar el proceso de aprobación electrónico de las licencias y se han identificado varios procesos en todo el plan de racionalización y los ajustes a realizar. Ello comprende el proceso de solicitud, presupuestación de las actividades, así como de los viajes/misiones oficiales, entre otras cosas. En línea general, el proyecto está avanzando y hasta la fecha hay buenas probabilidades de cumplir la meta establecida en el indicador 4.1 dando por resultado ganancias de eficiencia para el Centro.
- 24.** Los gastos generales son objeto de estrecho seguimiento por parte de la Dirección. Se han realizado notables esfuerzos en los procesos de licitación para identificar a los mejores proveedores y contener los gastos. Se lograron hacer algunas economías en ciertas determinadas áreas de servicios como consecuencia de la firma de nuevos contratos. Al tiempo de redacción de este informe, se prevé alcanzar la meta 4.2.

-
25. Se puso en marcha el Plan estratégico para el período 2016-2020 del Servicio de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC), poniéndose el acento en la impartición de un programa orientado al impacto y al valor. Se prestó particular atención a áreas de aprendizaje potenciado por la tecnología, al mayor alcance, y a la mejora de los procesos empresariales y a las actividades empresariales basadas en los datos.
 26. Con miras a fortalecer el uso de la tecnología en el Centro y sostener sus actividades de formación y aprendizaje, el campus virtual se ha plenamente institucionalizado, incorporando a las TIC como principal elemento de apoyo. Cabe destacar que se realizan continuas reformas y se incorporan nuevas funcionalidades. El uso del campus virtual registró un incremento en el primer semestre, en comparación con el mismo período en 2015, así como el uso de tabletas en las actividades de formación en el campus. Con el fin de incrementar el alcance del Centro y atraer un mayor número de potenciales participantes, se está tratando de optimizar el motor de búsqueda de las herramientas y técnicas de publicidad.
 27. El Centro también está trabajando en la aplicación y actualización de las herramientas empresariales, a saber, la nueva versión de la gestión de las actividades y de los participantes (MAP) y el nuevo sistema electrónico de selección del personal. Se realizó también un proyecto para realizar un portal de desarrollo del personal que dará lugar al incremento de una variedad de modalidades de aprendizaje y a la automatización de varios procesos administrativos.
 28. El Centro ha obtenido la certificación ISO/IEC 27001:2013 para el Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI). Para poder obtenerla, el Centro puso en práctica todos los controles requeridos y llevó a cabo una auditoría formal que comprobó el cumplimiento de las normas.
 29. El Auditor externo emitió una opinión de auditoría sin reservas para los estados financieros de 2015, colocando al Centro en una buena posición para alcanzar al 100 por ciento la meta del indicador 4.4.
 30. La aplicación de las recomendaciones de alta prioridad, tanto internas como externas está avanzando y varias de ellas se abordarán definitivamente con el nuevo proceso de contratación automática previsto para el año próximo. El Centro confía en que se logrará cumplir la meta fijada en el indicador 4.5.

Resultado 5: Personal calificado y diverso, instalaciones de calidad y mejora de la huella medioambiental

A lo largo del primer semestre de 2016, el Centro ha tomado medidas en todas las áreas prioritarias establecidas bajo este resultado. El objetivo de la inversión en el desarrollo del personal es el fortalecimiento de la capacidad de gestión y la actualización de las aptitudes de la capacidad de aprendizaje en torno a las prioridades de la OIT y los retos del mundo del trabajo, manteniendo el ritmo de los avances de la tecnología del aprendizaje. A su vez, se han adoptado enfoques dinámicos para reforzar la distribución geográfica y el equilibrio de género en las categorías del personal orgánico y superior. A inicios de 2016, la Dirección, en colaboración con el Sindicato de Personal y bajo los auspicios de la Comisión Paritaria de Negociación, llevó a cabo un examen de la política contractual, incluido el uso de contratos basados en proyectos. También se están llevando a cabo iniciativas concretas para garantizar que la comunidad del Centro trabaje en un ambiente seguro y saludable, lo cual comprende la evaluación y la mitigación de los riesgos de salud y seguridad en el trabajo y el establecimiento de áreas prioritarias, en línea con la reciente adopción del sistema de gestión de la seguridad y la salud profesional.

El Centro potenció igualmente las iniciativas y proyectos en curso para mejorar la estancia de los participantes en el campus. Gracias al Taller de satisfacción del cliente, se identificaron nuevas medidas a tomar o priorizar para poder alcanzar el indicador. Se obtuvieron resultados destacados gracias a la plena funcionalidad de las aulas recientemente renovadas.

Se puso en marcha el consueto proceso anual para mantener la Bandera Verde que incluyó una serie de iniciativas para lograr una mayor concienciación sobre las cuestiones eco sostenibles. El incremento de la explotación de las fuentes de energía renovable sostiene los esfuerzos realizados por el Centro para demostrar el empleo de buenas prácticas en el marco del contexto de la política general de sostenibilidad ambiental de la OIT.

Indicador de alto nivel del desempeño organizativo	Resultados de 2014 (base de referencia)	Meta para 2016-17	Situación al 30 de junio de 2016
Indicador 5.1 Inversión en la formación del personal y el desarrollo	29 por ciento del presupuesto de desarrollo del personal invertido en la formación de la gestión y el liderazgo 29 por ciento del presupuesto de desarrollo del personal invertido en la formación técnica, pedagógica y orientada a los servicios.	35 por ciento del presupuesto de desarrollo del personal invertido en la formación de la gestión y el liderazgo 35 por ciento del presupuesto de desarrollo del personal invertido en la formación técnica, pedagógica y orientada a los servicios.	30 por ciento del presupuesto de desarrollo del personal invertido en la formación de la gestión y el liderazgo 28 por ciento del presupuesto de desarrollo del personal invertido en la formación técnica, pedagógica y orientada a los servicios.
Indicador 5.2 Diversidad geográfica y regional y composición del género del personal profesional	31 por ciento de los profesionales fuera de Europa 44 por ciento de mujeres profesionales.	40 por ciento de los profesionales fuera de Europa 50 por ciento de mujeres profesionales.	34 por ciento de los profesionales fuera de Europa 45 por ciento de mujeres profesionales.
Indicador 5.3. Calidad de las instalaciones de formación y el campus residencial	76 por ciento de los participantes evalúan la calidad del alojamiento residencial como buena o excelente.	80 por ciento de los participantes evalúan la calidad del alojamiento residencial como buena o excelente.	87 por ciento de los participantes evalúan la calidad de las instalaciones de formación en el campus como buena o excelente.

	93 por ciento de los participantes evalúan la calidad de las instalaciones de formación en el campus como buena o excelente.	95 por ciento de los participantes evalúan la calidad de las instalaciones de formación en el campus como buena o excelente.	97 por ciento de los participantes evalúan la calidad de las instalaciones de formación en el campus como buena o excelente.
Indicador 5.4: Huella medioambiental	Obtención de la Bandera verde. 40 por ciento del consumo de energía a partir de fuentes renovables.	Conservación de la Bandera Verde. 60 por ciento del consumo de energía a partir de fuentes renovables.	Conservación de la Bandera Verde. > al 60 por ciento del consumo de energía a partir de fuentes renovables.

31. A lo largo del último plan estratégico (2012–2015), el Centro ha gradualmente incrementado la inversión en el desarrollo del personal con miras a alcanzar la tasa del 1,5 por ciento del total de gastos de personal invertido en su desarrollo. El Plan para 2016–2017 ha confirmado este compromiso y ha dado mayor énfasis a la adopción de un enfoque de mayor calidad. El 35 por ciento de los recursos se han invertido en promover el liderazgo y las capacidades de gestión, y en fortalecer ulteriormente la pertinencia técnica y los conocimientos profesionales del Centro. A finales del primer semestre de 2016, ya se había comprometido más del 70 por ciento del presupuesto destinado a la formación y al desarrollo del personal, empleándose el 30 por ciento del fondo en las dos áreas estratégicas mencionadas anteriormente. Ha sido notable el aumento de la formación individual y grupal y los retiros aprobados en el primer semestre de 2016. Continúan a impartirse con éxito iniciativas de capacitación lingüística y de bienestar.

32. Se realizaron esfuerzos para diversificar la fuerza laboral a nivel geográfico e incrementar el equilibrio de género en las categorías del cuadro orgánico y superior de conformidad con las metas fijadas. Se registraron avances durante el primer semestre de 2016 en comparación con la base de referencia de 2014. En junio de 2016, el 34 por ciento de los funcionarios del cuadro orgánico (profesionales) provinieron de países fuera de Europa, mientras que la participación de las mujeres del cuadro orgánico alcanzó el 45 por ciento. Se está desarrollando un enfoque dinámico para extender el alcance y el acceso a los concursos a través de un mayor uso de la herramienta de contratación electrónica y de las redes sociales, el examen detallado de los requisitos laborales, así como un proceso de contratación más selectivo a nivel regional y nacional.

33. Desde febrero de 2016, la Dirección y el Sindicato del Personal entablaron consultas con la Comisión Paritaria de Negociación para examinar la política contractual del Centro, en particular en lo que atañe a la cuestión de larga data sobre los contratos basados en proyectos relacionados con las actividades de formación. El proceso de consulta se llevó a cabo en un clima de mutua confianza y en el reconocimiento del pleno compromiso de ambas partes de alcanzar un acuerdo mutuamente aceptable en torno a las medidas a adoptar para armonizar las condiciones de trabajo y proporcionar mayores perspectivas de empleo estable a todo el personal, con el objetivo general de garantizar una sostenibilidad económica al Centro.

-
- 34.** En 2015, se estableció un sistema de gestión completo de la seguridad y la salud en el trabajo en consulta con el Comité conjunto de seguridad y salud en el trabajo. El nuevo sistema identifica funciones clave y la asignación de responsabilidades en la organización y proporciona un marco para la gestión de la seguridad y salud profesional en el Centro, de conformidad con las directrices de la OIT en tal materia. Se organizaron reuniones informativas para que el personal estuviera al corriente del nuevo sistema y del procedimiento de notificación de incidentes y peligros. En 2016 se llevará a cabo una auditoría sobre la seguridad y en 2017 se realizará una encuesta sobre el nivel de estrés en el Centro. Estas iniciativas formarán la base para el establecimiento de un plan de trabajo para que el Centro pueda abordar las áreas prioritarias y mejorar en línea general la salud y la seguridad en el Centro.
- 35.** Se organizó a su vez un taller de satisfacción del cliente en el cual el personal y los proveedores de los servicios aportaron ideas, sugerencias y recomendaciones para mejorar todos los aspectos de la estancia de los participantes en el campus. Tras los resultados obtenidos en el taller, se pusieron en marcha proyectos prácticos, como el nuevo concepto de comunicación, los menús regionales y /o étnicos en el bar, los torneos deportivos y las lecciones, así como el campamento de verano para niños.
- 36.** En el marco del Plan maestro de infraestructuras para 2015–2017, se pusieron en práctica en el primer semestre de 2016 varios proyectos de reforma, como la mejora de la salud y seguridad de algunos pabellones; el incremento de la eco sostenibilidad del campus gracias al acceso exclusivo para las bicicletas, las nuevas lámparas a led de las calles, la plantación y replantación de árboles; el fortalecimiento del sistema de seguridad y procesos relacionados; así como la instalación de un nuevo equipo de video conferencia para reducir la necesidad de viajes y, por tanto, mejorar la huella de carbono del Centro.

II. PROGRAMA Y PRESUPUESTO PARA EL EJERCICIO ECONÓMICO 2016–2017

1. Con arreglo al artículo 8 del Reglamento Financiero, en el cuadro a continuación se presenta el informe (de forma resumida) sobre la aplicación del Programa y Presupuesto para el ejercicio económico 2016-2017, que refleja los resultados de funcionamiento previstos para el período, para el cual se aprobó el Programa y Presupuesto en su 78.^a reunión en octubre de 2015. Dicho cuadro comprende todas las actividades de formación impartidas o en curso, así como los aspectos financieros conocidos a inicios de julio de 2016, incluida la aprobación por parte de los funcionarios del Consejo del superávit de 2015 destinado a la realización de obras de infraestructura en el campus.

INGRESOS (PARTE A)

Contribuciones voluntarias (Capítulo I)

2. En 2016, la Organización Internacional del Trabajo realizó una contribución al Centro por el valor de 3,8 millones de euros (el equivalente a 4,12 millones de dólares de los Estados Unidos), lo que dio lugar a una pequeña ganancia en el tipo de cambio y por tanto, el Centro prevé ingresos superiores a los previstos para el ejercicio. La contribución del gobierno de Italia (ex-lege) por el valor de 15,7 millones de euros se incluyó en la propuesta de presupuesto. Al tiempo de redacción de este informe, el Centro había recibido la prima mitad de la contribución prevista para 2016 y la otra mitad está prevista para la segunda parte del año, mientras que el saldo se percibirá en 2017. Se recibió la contribución de 250.000 euros por parte del Gobierno de Portugal para 2016 y su contribución para 2017 se incluyó en la propuesta de presupuesto. Se prevé recibir dicho importe el próximo año. A su vez, el Centro recibió la contribución de la Ciudad de Turín para 2014 que será destinada a cubrir los gastos extraordinarios en concepto de mantenimiento del campus. Esta línea no se incluyó en la propuesta de presupuesto.

Ingresos propios (Capítulo II)

3. Los ingresos procedentes de las actividades de formación y los servicios de asesoramiento (Partida 20), así como los ingresos de las publicaciones (Partida 21) deberían ascender a un total de 53,2 millones de euros para el ejercicio. Los ingresos varios se han ajustado ligeramente para poder tener en cuenta los ingresos por intereses inferiores a lo previsto en las inversiones del Centro para el período y a los niveles más bajos de efectivo disponible a invertir en el primer semestre del año.

Otros ingresos (Capítulo III)

4. La utilización del superávit de ejercicios anteriores asignado a las actividades de formación (Partida 30) y al examen de los procesos operativos (Partida 31) incluyó una transferencia de los superávit acumulados a los ingresos por un total de 1,623 millones de euros para el período. En julio de 2016, los funcionarios del Consejo aprobaron la transferencia para que pudieran realizarse obras urgentes a la infraestructura del Centro. El importe total aprobado ascendió a 693.500 euros y dicha línea se incluyó en la previsión presupuestaria.

GASTOS (PARTE B)

Gastos fijos (Capítulo IV)

5. Los gastos derivados de las instalaciones (Partida 42) se han ajustado, ascendiendo a 4,666 millones de euros como resultado de las obras a realizar urgentemente en el campus. Dicho reajuste incluye el mantenimiento extraordinario financiado por la Ciudad de Turín y los recursos adicionales para renovar algunas habitaciones, conforme a lo estipulado en el Plan Maestro del Centro. Asimismo, se incluyen los siguientes proyectos: gastos previstos para reparar los graves problemas de estabilidad del techo y del marco del Pabellón África 10 y lograr que sea conforme a las normas de construcción internacionales, así como los gastos previstos para la renovación del bar y restaurant a fin de garantizar condiciones de salud adecuadas y la evacuación de emergencia. Los demás gastos respetan la línea presupuestaria aprobada por el Consejo para dicho período, a excepción de una pequeña transferencia de fondos entre los gastos de personal previstos en el presupuesto ordinario y las misiones y representación.

Gastos variables (Capítulo V)

6. Los gastos variables varían según el volumen y el contenido de las actividades de formación, así como la manera en que se llevan a cabo. Las previsiones presupuestarias se mantienen iguales a aquellas formuladas en las propuestas presupuestarias para el ejercicio, basándose en que el Centro mantenga sus propuestas presupuestarias para los ingresos propios derivados de las actividades de formación y de los servicios de asesoramiento.

RESULTADO DE FUNCIONAMIENTO

7. Las previsiones revisadas para 2016–2017 prevén un ingreso presupuestario de 81,261 millones de euros y de gastos que incluyen las contingencias, por un total de 81,261 millones de euros, dando como resultado un presupuesto equilibrado para el ejercicio.

FONDO DE MEJORA DEL CAMPUS

8. El Fondo de Mejora del Campus presenta un saldo de 1,176 millones de euros a inicios del período. El total de gastos previsto para este período se eleva a 250.000 euros y podrá ser sujeto a ulterior examen durante el ejercicio, ya que depende de la finalización de otras obras.

FONDO DE INNOVACIÓN

9. A inicios del ejercicio, el Fondo obtuvo un saldo de 427.000 euros. Para el año 2016, el total de gastos estimados se ha fijado en aproximadamente 272.000 euros a fin de sostener mayores innovaciones en las actividades de aprendizaje y formación, dejando un saldo de 155.000 euros para el resto del período.

CUADRO 1: PROPUESTAS DE PRESUPUESTO Y PREVISIONES PRESUPUESTARIAS PARA 2016–2017

(en miles de euros)

Capítulo del presupuesto	Partida	PARTE A - INGRESOS	Propuesta de presupuesto 2016-2017	Previsiones 2016-2017
I		<u>Contribuciones voluntarias</u>		
	10	Organización Internacional del Trabajo	7 165	7 381
	11	Gobierno de Italia (ex-lege)	15 700	15 700
	12	Región del Piamonte (Italia)	-	-
	13	Gobierno de Portugal	500	500
	14	Ciudad de Turín	-	250
		Total contribuciones voluntarias	23 365	23 831
II		<u>Ingresos propios</u>		
	20	Ingresos de actividades de formación y servicios de asesoramiento	51 200	51 200
	21	Ingresos de publicaciones	2 000	2 000
	22	Ingresos varios	2 000	1 914
		Total ingresos propios	55 200	55 114
III		<u>Otros ingresos</u>		
	30	Superávit de ejercicios anteriores asignado a actividades de formación	1 500	1 500
	31	Superávit de ejercicios anteriores asignado al examen de los procesos operativos	123	123
	-	Superávit de ejercicios anteriores asignado a la infraestructura del campus	-	693
		Total ingresos	80 188	81 261
		PARTE B - GASTOS		
IV		<u>Gastos fijos</u>		
	40	Gastos de personal previstos en el presupuesto ordinario	31 971	31 941
	41	Consultores	954	954
	42	Instalaciones	3 593	4 666
	43	Seguridad	826	826
	44	Gastos generales de funcionamiento	1 457	1 457
	45	Misiones y representación	528	558
	46	Gobernanza	732	732
	47	Tecnología de la información	2 971	2 971
	48	Depreciación de la propiedad y equipo	1 348	1 348
	-	Otros gastos	-	-
		Total gastos fijos	44 380	45 453
V		<u>Gastos variables</u>		
	50	Personal vinculado a proyectos	4 999	4 999
	51	Colaboradores externos	9 768	9 768
	52	Misiones	1 350	1 350
	53	Gastos de los participantes	13 790	13 790
	54	Libros, material didáctico y suministros	1 149	1 149
	55	Instalaciones y servicios de formación fuera de Turín	2 298	2 298
	56	Otros gastos variables	374	374
	57	Gastos relativos a ingresos de publicaciones	1 280	1 280
	58	Otros gastos relativos a ingresos varios	200	200
		Total gastos variables	35 208	35 208
VI	60	Contingencias	600	600
		Total gastos	80 188	81 261
		Superávit presupuestario	-	-