Organización Internacional del Trabajo

▶ GB.358/INS/22

Consejo de Administración

358.ª reunión, Ginebra, 9-19 de noviembre de 2026

Sección Institucional **INS**

Fecha: 16 de noviembre de 2026
Original: inglés

Vigésimo segundo punto del orden del día

Informe del Consejo del Centro Internacional de Formación de la OIT

Informe de la 90.ª reunión del Consejo (5-6 de noviembre de 2026)

▶ Índice

	Página
Observaciones preliminares	3
Aprobación del orden del día	4
Informe de ejecución para 2024-2025 e informe de progreso para 2026	4
Evaluación externa de las actividades de formación del Programa de Empresas y Economías Sostenibles	11
Informe de la reunión de la Mesa Directiva del Consejo (mayo de 2026)	14
Informe financiero y estados financieros comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2025 e informe del Auditor Externo	15
Plan para la auditoría de los estados financieros de 2026	16
Informe de la Auditora Interna Jefa para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2025	16
Seguimiento de las recomendaciones de la Auditora Interna Jefa para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2025	18

Cuestiones relativas a los recursos humanos 18
Cuestiones administrativas 19
Informes del Comité de Formación Sindical y del Comité de Formación para los Empleadores 21
Fecha y lugar de la próxima reunión 21
Anexo: Discurso del Presidente del Comité del Sindicato del Personal al Consejo del Centro 23

1. La 90.ª reunión del Consejo del Centro Internacional de Formación de la OIT (en adelante, «el Centro») se celebró en Turín el 5 y 6 de noviembre de 2026.

2. El informe de esta reunión se presenta a la 358.ª reunión del Consejo de Administración de la OIT (noviembre de 2026).

3. **El Presidente, Sr. Gilbert F. Houngbo**, Director General de la OIT, dio la bienvenida a los miembros del Consejo del Centro.

▶ Observaciones preliminares

4. **El Presidente** dio la palabra a la representante del Gobierno de Italia, la Vicealcaldesa de Turín y los representantes de la Región del Piamonte y de la Unión Industrial de Turín.

5. **La representante del Gobierno de Italia, Sra. Limoncini**, elogió al Centro por haberse erigido en una referencia internacional del desarrollo de competencias que promueven el trabajo decente, la justicia social y la formación de alto nivel y destacó que para Italia era un orgullo albergarlo, en particular ante los profundos cambios que afectaban al sistema multilateral. Dejó constancia del compromiso financiero asumido por Italia: más de 9,6 millones de euros para el Centro en 2026, cerca de 16,5 millones a lo largo de cinco años para la renovación del campus y aproximadamente 12,9 millones para la OIT en 2025, lo que convertía a Italia en el séptimo mayor contribuyente de la OIT.

6. **La representante de la Ciudad de Turín, Sra. Favaro**, señaló que, durante más de seis decenios, la presencia del Centro en Turín había generado relaciones, conocimientos y oportunidades y había fortalecido la identidad de Turín como una ciudad abierta capaz de navegar las grandes transformaciones de nuestra era. Ante los profundos cambios en el mundo del trabajo, las transiciones digital y ecológica y las nuevas dinámicas económicas y sociales, el papel de la OIT y su Centro de Formación eran cada vez más relevantes. El fomento del trabajo decente, la inclusión social y el desarrollo sostenible era una responsabilidad que compartían las instituciones internacionales, los Gobiernos nacionales y las comunidades locales.

7. **El representante de la Región del Piamonte, Sr. Tronzano**, destacó que Turín estaba avalada por una larga tradición industrial, pero también era un foco de investigación, innovación y formación. Explicó que el mundo del trabajo estaba transformándose por la acción de la inteligencia artificial (IA), la innovación tecnológica, el cambio demográfico y la transición energética, que reconfiguraban la producción, la organización de las empresas y las competencias requeridas. Las instituciones públicas deberían convertir esas transformaciones en oportunidades de crecimiento, empleo cualificado y desarrollo social mediante la inversión en formación profesional, el perfeccionamiento profesional permanente y vínculos más estrechos entre la educación y la industria.

8. **El representante de la Unión Industrial de Turín, Sr. Cappetti**, felicitó al Centro por su labor de difusión de competencias, promoción del diálogo social y fortalecimiento de la cooperación internacional. Defendió el multilateralismo, destacando que los cambios tecnológicos, demográficos y ambientales no podían gestionarse por un país o institución por sí solo, sino que requerían entablar un diálogo y buscar soluciones compartidas.

9. **El Presidente** dio las gracias al Gobierno de Italia por su compromiso político y su apoyo financiero al Centro. Confiaba en que el firme apoyo y la colaboración se mantendrían.

10. El Presidente agradeció también a las autoridades italianas locales su cooperación con el Centro.

11. A continuación, el Presidente pronunció unas palabras introductorias. Tomó nota de que, a pesar de la difícil coyuntura internacional, el Centro había alcanzado los objetivos técnicos y financieros fijados para el bienio 2024-2025. Sin duda, ello se debía a su dinamismo, adaptabilidad y resiliencia. Destacó que más del 90 por ciento de las actividades del Centro habían contribuido directamente a los resultados de la OIT, y que casi el 60 por ciento habían sido diseñadas o realizadas en colaboración con la Organización. Con respecto a 2026, reconocía que las restricciones financieras de la OIT y las medidas adoptadas en meses recientes habían afectado inevitablemente a la colaboración y a las actividades del Centro, pero aun así el Centro había vuelto a demostrar su capacidad de adaptación, en particular mediante la ampliación y diversificación de su cartera de asociados institucionales. Reconociendo que eran tiempos difíciles, el Presidente subrayó la importancia de establecer prioridades claras y reafirmó su firme compromiso con el Centro, en su calidad de entidad de formación y desarrollo de capacidades de la OIT, que consideraba indispensable para el cumplimiento del mandato de la Organización y el servicio a los mandantes tripartitos. Confiaba en que la estrecha relación orgánica que unía a la OIT y al Centro siguiera evolucionando y fortaleciéndose y señaló que el Centro estaba participando en la preparación del Programa y Presupuesto de la OIT para 2028-2029. Concluyó dando las gracias al personal del Centro por su profesionalismo, su arduo trabajo y su dedicación, especialmente a lo largo de este difícil periodo.

▶ Aprobación del orden del día

12. **El Presidente** propuso que se aprobara el orden del día[1].

13. **El Consejo aprobó el orden del día.**

▶ Informe de ejecución para 2024-2025 e informe de progreso para 2026

14. **El Director del Centro, Sr. Perrin**, presentó brevemente los documentos[2].

15. Con respecto al informe de ejecución para 2024-2025, indicó que el Centro había cumplido los objetivos fijados a pesar de la volatilidad internacional. Su oferta se había seguido diversificando y combinaba el aprendizaje mejorado digitalmente con el apoyo a la elaboración de productos de aprendizaje y servicios de asesoramiento estratégico. El número de alumnos únicos aumentó un 24,4 por ciento en comparación con el bienio anterior y se había mantenido o mejorado la calidad del servicio. El número de inscripciones se incrementó en cerca del 38 por ciento gracias a la formación en línea, ya que muchos participantes se acogieron a itinerarios de desarrollo de la capacidad en varias etapas, y la participación presencial permaneció estable. Se firmaron cerca de 320 acuerdos de financiación por valor de 16,4 millones de euros, lo que representaba un aumento del 10 por ciento en los ingresos y del 21 por ciento en el número de acuerdos. Los acuerdos concertados con interlocutores sociales se triplicaron con creces y los acuerdos suscritos con otras organizaciones intergubernamentales se habían más que duplicado, incluido un importante acuerdo con la

[1] CC 90.

[2] CC 90/1/1 y CC 90/1/2.

Comisión Europea. Entre los principales logros figuraban la mejora de la infraestructura, la mayor diversidad geográfica del personal, la reorganización del servicio médico, un nuevo sistema de gestión del rendimiento, mayores esfuerzos en materia de ética y el primer convenio colectivo desde 2016.

16. En cuanto a los progresos alcanzados en 2026, el Director dijo que el Centro había logrado proteger hasta el momento los resultados operativos y financieros a pesar de la creciente inestabilidad del entorno. La colaboración con la OIT estaba perdiendo intensidad. La proporción de actividades diseñadas o impartidas conjuntamente con la OIT, que ya había caído ligeramente en 2024-2025 debido a las medidas presupuestarias introducidas por la Organización, disminuyó al 52 por ciento en 2026, por debajo del objetivo establecido del 60 por ciento. Los ingresos relacionados con la OIT se redujeron un 10 por ciento en septiembre de 2026 en comparación con el mismo periodo de 2025 y un 17 por ciento en comparación con 2024. Esta pérdida se compensó mediante una mayor diversificación de la cartera de asociados institucionales, principalmente a través de la prestación de servicios a medida para el desarrollo de la capacidad.

17. A pesar de las turbulencias, se preveía que el Centro cumpliera los objetivos fijados para 2026. Al no haber indicios de un deterioro repentino, el Director no consideraba necesario examinar un plan de contingencia, porque la adopción prematura de medidas de emergencia, especialmente las que afectaban a las actividades o al personal, podía afectar a la capacidad del Centro para ejecutar su programa bienal y generar nuevos negocios, que seguían constituyendo la base de su viabilidad financiera. Concluyó con una nota positiva: la fortaleza del Centro residía en combinar la generación de ingresos con el control de los costos, lo que lo dotaba de una flexibilidad operativa única en el sistema de las Naciones Unidas. Estaba convencido de que el Centro era más que nunca un activo estratégico para la OIT y sus mandantes.

18. **La Vicepresidenta empleadora, Sra. Mugo**, valoró positivamente la solidez del programa del Centro y de su desempeño financiero, citando concretamente el equilibrio presupuestario, la gran calidad del aprendizaje y los progresos en materia de transformación digital, igualdad de género y análisis del impacto.

19. Acerca de los vínculos entre el Centro y la OIT, la oradora tomó nota de que se había incumplido el objetivo bienal y la proporción de actividades había disminuido ligeramente debido a los recortes presupuestarios de la OIT. Incluso si el Centro se diversificaba, la preservación y el fortalecimiento de esos vínculos debería seguir siendo una prioridad estratégica.

20. Respecto del alcance, la oradora tomó nota del aumento del número de alumnos únicos e instó al Centro a seguir informando sobre las distintas modalidades por separado, dado que su intensidad e impacto diferían. La participación presencial apenas alcanzaba dos tercios del objetivo establecido, lo que sugería que el objetivo era demasiado ambicioso.

21. La oradora expresó su preocupación por la disminución en términos absolutos de la participación de los tres Grupos de mandantes de la OIT. Celebró el establecimiento en 2026 de un fondo específico para apoyar la participación de los mandantes en actividades organizadas por otros programas, pero pidió que se efectuara un análisis detallado de las tasas diferenciadas y los descuentos aplicados a los mandantes, que consideraba una posible inversión más que una concesión. Asimismo, pidió que se establecieran objetivos relativos a la participación de los mandantes en todos los programas técnicos, otorgando prioridad a los mandantes en la asignación de becas, y señaló que la participación de los empleadores estaba aumentando en actividades dirigidas por el Programa de Actividades para los Empleadores, mientras que disminuía en el resto de las áreas del Centro.

22. En cuanto a la presentación de informes, la Vicepresidenta empleadora invitó a la Dirección a centrarse más en los resultados y el impacto que en cuantificar el alcance, y expresó su satisfacción por el hecho de que casi nueve de cada diez participantes hubieran aumentado sus conocimientos y por los resultados positivos en materia de desarrollo de la capacidad institucional y servicios de asesoramiento.

23. En el plano financiero, la oradora felicitó a la Dirección por su prudencia y consideró que la reducción del superávit era saludable. Agradeció al Director por aumentar la inversión en el Fondo de Becas y le instó a que siguiera otorgándosele la debida prioridad. También pidió a la Dirección que explicara la reducción de casi un 50 por ciento en la contribución neta de los servicios multimedia de un bienio a otro.

24. Respecto del informe de progreso para 2026, la Vicepresidenta empleadora felicitó al Centro por haber mantenido la ejecución de sus actividades conforme a lo previsto, aunque advirtió de que no debía confundirse la resiliencia con la estabilidad, ya que en 2027 podían darse de forma simultánea presiones sobre la demanda, los ingresos y los costos fijos. Señaló que el sistema de las Naciones Unidas se había convertido en la fuente principal de ingresos procedentes de contratos del Centro, mientras que las actividades conjuntas con la OIT estaban disminuyendo, y advirtió de que la diversificación no debería traducirse en una desviación de la misión institucional. Habida cuenta de la reforma de la OIT, el Grupo de los Empleadores pidió mantener un diálogo regular con el Consejo y manifestó su disposición a participar en una reunión extraordinaria o intermedia del Consejo en 2027, si fuera necesario.

25. **La Vicepresidenta trabajadora, Sra. Moore**, observó que la reunión del Consejo se estaba celebrando en pleno proceso de reforma de la OIT, marcado por las restricciones financieras, la inestabilidad mundial y las tensiones geopolíticas. En tales circunstancias, el mandato del Centro cobraba importancia, en la medida en que la formación convertía los principios y las normas de la OIT en capacidades prácticas para la negociación colectiva, el diálogo social y la participación política. Por consiguiente, toda decisión relativa a la reforma debería fortalecer el carácter tripartito del Centro, en lugar de atenuarlo.

26. El Grupo expresó preocupación porque consideraba que los documentos que el Consejo estaba examinando no reflejaban adecuadamente las repercusiones de la reforma de la OIT y las presiones financieras, y ponía en entredicho determinadas actividades, que parecían orientadas a satisfacer los intereses de las grandes empresas en lugar de prestar servicio a los trabajadores migrantes o a los jóvenes, por ejemplo. Pidió aclaraciones acerca del establecimiento de prioridades a medida que se diversificaban los ingresos, así como sobre las garantías de que la labor efectuada con financiación externa reforzara el mandato tripartito. También pidió al Director General que otorgara al Centro una mayor atención política y financiera durante la reforma.

27. En lo relativo a los informes de ejecución y progreso, la Vicepresidenta trabajadora felicitó al personal y elogió los excelentes resultados obtenidos: mayor alcance, alto nivel de satisfacción de los participantes, superávit de 1,38 millones de euros, opiniones de auditoría sin reservas, progresos en la renovación del campus y celebración de un convenio colectivo con el Sindicato del Personal. Sin embargo, la oradora subrayó que la prueba definitiva era si esos resultados beneficiaban a los mandantes tripartitos y apoyaban la misión de la OIT de promover la justicia social mediante el tripartismo. Tomó nota de que la participación y las perspectivas de los trabajadores no estaban suficientemente integradas en las actividades del Centro que no fueran los programas dirigidos por la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV).

28. El Grupo reconoció las ventajas de la formación presencial y destacó que la brecha digital, incluida la conectividad, el costo de los datos y el acceso a dispositivos, también limitaba la participación. Por consiguiente, la transformación digital debería ampliar el acceso en lugar de erigir nuevas barreras. La oradora pidió además que los superávits se reinvirtieran en becas y en la educación de los trabajadores, y que se diera seguimiento al efecto del ajuste en el precio del alojamiento y la manutención aplicado en 2026, adoptando medidas de mitigación en los casos en que este supusiera una traba a la participación. La diversificación de ingresos debería fortalecer el mandato en lugar de reconfigurarlo y ACTRAV debía participar sistemáticamente en los acuerdos relacionados con los sindicatos.

29. Por último, el Grupo de los Trabajadores pidió que se mantuviera una discusión específica sobre el mandato del Centro en el marco de la reforma en curso de la OIT y las Naciones Unidas y formuló siete peticiones encaminadas a fortalecer la misión tripartita del Centro: la adopción de medidas concretas para alcanzar el objetivo del 30 por ciento; la presentación de información sobre la participación de los mandantes por programa, con respecto a unos niveles de referencia claros; la asignación de recursos para subsanar la brecha digital; la reinversión de los superávits; el seguimiento de las repercusiones de los gastos de alojamiento; el establecimiento de salvaguardias para garantizar que la diversificación de ingresos no menoscabe el mandato tripartito, y la propuesta de que se examine el futuro mandato y la identidad tripartita del Centro.

30. La Vicepresidenta trabajadora concluyó señalando que la resiliencia financiera debería proteger el mandato y reiteró la disposición de su Grupo a cooperar para que el Centro continuara siendo un centro mundial de aprendizaje en favor de la justicia social.

31. **La Vicepresidenta gubernamental, Sra. Bobko**, felicitó al Centro por un informe de ejecución excelente, en el que se demostraban claramente los importantes logros, la resiliencia y el crecimiento estratégico alcanzados durante el bienio.

32. El Grupo Gubernamental acogió con satisfacción el superávit presupuestario del Centro en 2024-2025 pese al contexto financiero difícil de la OIT, y en particular el aumento de los ingresos procedentes de contratos y de los acuerdos de financiación. Encomió al Centro por haber fortalecido las alianzas con los organismos de las Naciones Unidas, los Gobiernos, los interlocutores sociales, las instituciones financieras internacionales y el sector privado.

33. Respecto de la formación, la Vicepresidenta gubernamental elogió el importante incremento del número de estudiantes únicos y de inscripciones, gracias en gran medida al aprendizaje a distancia. Sin embargo, ni el aprendizaje presencial ni el aprendizaje a distancia lograron cumplir sus respectivos objetivos. Considerando que el campus había sido renovado, el Grupo pidió al Centro que fortaleciera la formación presencial.

34. La oradora preguntó si el aumento de los servicios no relacionados con la formación era un cambio estructural, y cómo el Centro tenía previsto diferenciar sus productos de aprendizaje en un contexto de constante expansión de la IA.

35. A continuación, la Vicepresidenta gubernamental hizo algunas observaciones y sugerencias en relación con el informe de progreso para 2026.

36. Respecto de los tipos de cambio, señaló que las pérdidas cambiarias reducían el valor del euro de la contribución de la OIT. Recordando la recomendación del Auditor Externo, preguntó qué medidas se habían adoptado y pidió que en el próximo informe se describa el enfoque del Centro en materia de cobertura y diversificación de divisas.

37. En relación con los costos, indicó que apoyaba proteger la ejecución a pesar del aumento más rápido de lo previsto de los costos fijos y de los ajustes recientes de los precios, pero solicitó recibir información actualizada sobre la documentación de las comparaciones de costos en función de las opciones de viaje.

38. Respecto de la colaboración con la OIT, lamentó que solo el 52 por ciento de las actividades hubieran sido diseñadas e impartidas conjuntamente, frente a un objetivo del 60 por ciento, y que las actividades de comunicación por encargo de la OIT hubieran cesado. Alentó la adopción de modalidades de bajo costo para mantener el diseño conjunto, como los formatos en línea o las redes técnicas de la OIT, y pidió al Centro que indicara qué tipo de apoyo necesitaría para ello.

39. Respecto del alcance en relación con los ministerios de Trabajo, preguntó cómo se podía alcanzar el objetivo fijado para el bienio y solicitó aclaraciones sobre la forma de evaluar el objetivo correspondiente a esta cohorte de participantes.

40. **El representante del Gobierno de la República Islámica del Irán** compartía la preocupación del Grupo por que no se hubieran cumplido los objetivos relativos a inscripciones en actividades de formación presencial y de aprendizaje a distancia, así como los correspondientes al porcentaje de participación de los mandantes principales y de mujeres. Presentó tres propuestas. En primer lugar, el marco de resultados para 2026-2027 debería facilitar datos sobre la participación de los principales mandantes desglosados por Grupo (Gobiernos, empleadores y trabajadores), región y modalidad, lo que complementaría la solicitud del Grupo de información detallada sobre los objetivos relativos a la formación presencial. En segundo lugar, el formato híbrido puesto a prueba en 2025 en el curso sobre protección social de la salud, que permite evitar las denegaciones de visados y los elevados costos de viaje, debería ampliarse a más cursos. En tercer lugar, dado que el Centro tenía previsto utilizar traducción facilitada por la IA para subsanar el número limitado de cursos en árabe y que la mayoría de los participantes procedían de las regiones de Asia y el Pacífico y de África, pidió al Centro que informara sobre la manera en que la cobertura lingüística se iba a ampliar a otros idiomas, en particular el persa.

41. **El representante del Gobierno de Bangladesh** dio las gracias al Centro por su informe e hizo suya la declaración del Grupo Gubernamental. Acogió positivamente la ampliación del alcance a través del aprendizaje presencial, en línea e híbrido a pesar de la presión presupuestaria e hizo hincapié en el desarrollo de capacidades como medio para transformar los compromisos internacionales en capacidad nacional. Señaló los efectos institucionales a largo plazo desiguales y la menor proporción de mujeres en los módulos autoguiados y preguntó la forma en que se mantendría el acceso de las instituciones con menos recursos a medida que aumentaran los ingresos obtenidos. Pidió que se realizara un análisis de los grupos y regiones con alcance inferior al previsto, y propuso alianzas en materia de inspección del trabajo, seguridad y salud en el trabajo, competencias para lograr una transición justa, transiciones digitales y protección social, utilizando los intercambios Sur-Sur y la formación multilingüe e híbrida.

42. **El Director del Centro** respondió a las observaciones de los Grupos.

43. En relación con el mantenimiento de la función de administrador del campus, el Director declaró que seguía siendo una prioridad estratégica que reflejaba la importancia del campus para el Centro y la identidad tripartita de la OIT. Las renovaciones en curso crearían oportunidades de ocupación en el futuro, y el Centro estaba a la espera de la decisión del Director General sobre el Centro Mundial de Servicios de la OIT. Respecto de la misma cuestión, tras la integración de la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas en el Instituto de las Naciones Unidas para Formación Profesional e Investigaciones (UNITAR), el

Director del Centro se reuniría próximamente con la Directora Ejecutiva del UNITAR para examinar una posible futura colaboración.

44. En relación con el temor de que el Centro se reorientara hacia la prestación de servicios más genéricos, el Director garantizó que la dirección era consciente del riesgo y prestaba especial atención para evitar avanzar demasiado lejos en esa dirección. Como el Presidente ya había mencionado, el Centro estaba incluido en los debates preliminares sobre el Programa y Presupuesto de la OIT para el próximo bienio, y sus actividades seguirían estando estrechamente vinculadas a las prioridades de la OIT.

45. Respecto de la IA, el Director mencionó su utilización para ampliar las actividades a otros idiomas. Además, informó al Consejo de que el Comité de Alto Nivel sobre Gestión de las Naciones Unidas había adoptado recientemente una política modelo sobre la utilización de la IA en los servicios lingüísticos y recordó que el Centro ya había probado la traducción en vivo facilitada por la IA durante algunas actividades y continuaría explorando las oportunidades que ofrece la tecnología.

46. En cuanto a los fondos institucionales, el Director recordó que todas las inversiones estaban directamente vinculadas con el desempeño del Centro y su capacidad para generar un superávit. Las condiciones de su utilización habían sido redactadas y se habían publicado circulares internas específicas en relación con cada uno de los cuatro fondos institucionales.

47. Respecto de la participación de los mandantes en actividades organizadas por otros programas técnicos, indicó que se había creado un fondo específico este año para abordar esta cuestión y que las enseñanzas extraídas del periodo piloto serían tenidas en cuenta.

48. **El Director de Formación, Sr. Klemmer**, afirmó que la ventaja comparativa del Centro radicaba en la capacitación especializada e innovadora que ofrecía a sus mandantes principales, y aceptó la petición de proporcionar una prueba más clara del impacto. En cuanto al mantenimiento de los vínculos institucionales con la OIT, subrayó la importancia de mantener una distinción apropiada entre los canales de impartición: formación presencial, aprendizaje apoyado por tutores y aprendizaje a distancia. Sin embargo, destacó que estos canales se complementaban, en lugar de competir entre ellos, y deberían combinarse de forma inteligente en itinerarios de aprendizaje de varias etapas.

49. Con respecto a la formación presencial, reconoció que en el periodo anterior no se había logrado la meta establecida. No obstante, señaló que, a mediados de 2026, el Centro había alcanzado los 7 100 alumnos, superando la cifra prevista, que se situaba en torno a los 6 000. Atribuyó el rápido crecimiento del aprendizaje a distancia al hecho de que los cursos autoguiados son gratuitos, están disponibles a cualquier hora y se ofrecen en más de 40 idiomas. Aunque las mujeres seguían estando infrarrepresentadas, el Director de Formación señaló que esta situación respondía, en parte, a la propia composición de la población económicamente activa. Se comprometió a seguir desarrollando ofertas formativas específicas para incrementar la participación femenina y a estudiar si la IA podría facilitar el acceso en más idiomas.

50. En cuanto a los precios, el Director de Formación explicó que muchos de los servicios destinados a los principales mandantes se ofrecían de forma gratuita, que debían tenerse en cuenta los costos fijos y que la política vigente ya contemplaba descuentos para estos mandantes. Señaló que, en realidad, la cuestión principal giraba en torno a las subvenciones, en particular a la posibilidad de financiar becas adicionales con cargo a los fondos institucionales, siempre que los superávits disponibles lo permitieran.

51. El Director de Formación acogió favorablemente que el Grupo de los Trabajadores reafirmara la importancia de que no se diluyera el mandato de la OIT y coincidió en la necesidad de prepararse para un futuro incierto. Propuso reforzar la cooperación en materia de prospectiva estratégica, aprovechando los programas técnicos pertinentes, e indicó que estas herramientas se incluirían en el próximo Programa y Presupuesto.

52. En relación con la brecha digital, señaló que muchos cursos funcionan con un ancho de banda limitado y que el Centro promueve especialmente los formatos de microaprendizaje, sin conexión y a través de teléfonos móviles, tomando como referencia ideas desarrolladas en los Programas de Actividades para los Trabajadores y los Empleadores. Por último, señaló que existían oportunidades para reforzar la colaboración con la OIT, en un contexto de limitaciones presupuestarias, mediante el recurso a modalidades de formación en línea e híbridas menos costosas y la posible internalización de los servicios de fortalecimiento de la capacidad tradicionalmente prestados por la OIT u otros organismos de las Naciones Unidas.

53. **La Directora Adjunta del Centro, Sra. Babos**, destacó que la optimización de los procesos institucionales constituía una prioridad fundamental para la mejora del desempeño y la relación costo-eficacia. Asimismo, señaló que el Centro estaba avanzando en diversas iniciativas de transformación y desarrollando la capacidad necesaria para darles continuidad a lo largo del bienio.

54. En cuanto a la gestión del campus, la Directora Adjunta describió dos líneas de trabajo. La primera se centraba en las obras de renovación de dos edificios de grandes dimensiones: uno de la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas y otro de espacios de oficinas que querían optimizarse. Estas actuaciones tenían por objeto mejorar la sostenibilidad de las instalaciones a fin de reducir los costos energéticos y de mantenimiento. Además, estaba a punto de firmarse un nuevo acuerdo con el Gobierno de Italia relativo al pabellón que alberga al Instituto Interregional de las Naciones Unidas para Investigaciones sobre la Delincuencia y la Justicia (UNICRI). La segunda línea de trabajo se centraba en reforzar el modelo de gestión del campus de conformidad con las mejores prácticas de las Naciones Unidas, lo cual incluía la utilización de locales comunes, el mantenimiento conjunto de las instalaciones y los servicios compartidos con organismos residentes y posibles nuevas entidades. A partir de 2028, se dispondría de capacidad para entre 150 y 200 puestos equivalentes a tiempo completo, que posiblemente se destinará al Centro Mundial de Servicios de la OIT o a otras entidades. El Centro también invertiría en instalaciones de aprendizaje de última generación, adaptadas a las modalidades de formación presencial, híbrida y en línea.

55. **El Tesorero del Centro, Sr. Robele**, informó de que ya se había establecido una hoja de ruta para la evaluación del pilar de la Unión Europea. Habida cuenta de los cambios en la normativa de la Unión Europea, las deficiencias existentes deberían subsanarse a lo largo de 2027. Se había avanzado en el ámbito de las adquisiciones, una deficiencia conocida, gracias al manual elaborado este mismo año. Se crearía una política de viajes integral, inspirada en la de la OIT, que se complementaría con una herramienta de gestión de viajes. En cuanto al cambio de divisas, se habían revisado los acuerdos de financiación para evitar pérdidas cambiarias, se había aplicado una cobertura natural y se habían reequilibrado las reservas de efectivo entre dólares de los Estados Unidos y euros.

56. **El Consejo del Centro tomó nota de los documentos.**

▶ Evaluación externa de las actividades de formación del Programa de Empresas y Economías Sostenibles

57. **El Presidente, Sr. Hao Bin**, Subdirector General de Servicios Corporativos de la OIT, señaló que el documento[3] se había presentado a título informativo y solicitó al Consejo que, después de escuchar los comentarios de los Grupos, tomase nota de este.

58. **El Director de Formación** presentó el documento y destacó los principales aspectos metodológicos y las conclusiones de la evaluación. Asimismo, mencionó brevemente las recomendaciones formuladas en la evaluación y la respuesta que dio al respecto la Dirección del Centro.

59. **La Vicepresidenta trabajadora** acogió favorablemente las conclusiones positivas de la evaluación del Programa de Empresas y Economías Sostenibles (SEE) y elogió los itinerarios de la formación de formadores, así como los resultados financieros del Programa. No obstante, manifestó su preocupación con respecto al cumplimiento del mandato tripartito. También se mostró preocupada por el bajo nivel de participación de trabajadores en la cartera de actividades del SEE. La colaboración con ACTRAV había funcionado bien cuando las actividades se habían concebido conjuntamente desde el principio, pero cuando no había sido así, solo el 1,4 por ciento de los participantes procedían de organizaciones sindicales, pese a la pertinencia de la cartera de actividades para los trabajadores. La oradora lamentó que las recomendaciones y la respuesta de la Dirección no abordaran suficientemente esta cuestión, señaló que el indicador relativo al diálogo social y el tripartismo obtuvo la puntuación de 1 en las 20 actividades de la muestra, que la participación de los trabajadores no se había evaluado con respecto a ninguna meta establecida y que no había una coordinación sistemática con otros programas. Solicitó que ACTRAV se integrara desde la fase inicial de diseño de las actividades pertinentes.

60. El Grupo de los Trabajadores reafirmó que la realización de evaluaciones era esencial para la rendición de cuentas, el aprendizaje y la mejora de la calidad, pero consideró que las evaluaciones anuales resultaban repetitivas. Todos los años presentaban conclusiones similares con respecto al grado de satisfacción de los participantes, la aplicación de los conocimientos y el seguimiento posterior, mientras que las cuestiones de mayor interés para los mandantes, como la participación tripartita, las normas internacionales del trabajo y la armonización con el mandato de la OIT, recibían menos atención.

61. Por lo tanto, la oradora pidió al Consejo que, antes del próximo ciclo, debatiera qué ámbito de actividad debía evaluarse y qué cuestiones estratégicas debían abordarse en la evaluación. Sugirió que se evaluara el Programa de Innovación en el Aprendizaje examinando en qué medida la innovación se basaba en los principios y el marco normativo de la OIT y de qué manera respondía a las necesidades de los mandantes.

62. El Grupo de los Trabajadores expresó su preocupación por las actividades relacionadas con la IA física y otras tecnologías, cuya relación con el mandato del Centro no siempre resultaba clara. Subrayó que no cuestionaba la innovación en sí misma, sino el hecho de que esta pudiera convertirse en un objetivo desvinculado del mandato.

[3] CC 90/2.

63. **La Vicepresidenta empleadora** acogió con satisfacción la evaluación de las actividades del SEE y felicitó a ese respecto al Centro y a su equipo. Destacó la relevancia del Programa, la calidad de la formación y el elevado nivel de satisfacción de los participantes, así como el hecho de que el 88 por ciento de los participantes hubieran indicado que la formación había influido en su desempeño profesional o en su labor en materia de políticas. Respaldó las recomendaciones relativas a las evaluaciones de las necesidades de aprendizaje, las bases de referencia sobre las competencias, el seguimiento semestral y una mejor documentación del impacto institucional, así como la respuesta, en general positiva, de la Dirección. A continuación, planteó cuatro cuestiones.

64. En primer lugar, el Grupo de los Empleadores propuso que, en lugar de centrarse en las cifras de participación, se hiciera hincapié en el impacto institucional cuantificable, en consonancia con la importancia que se otorgaba a la eficiencia y al valor añadido demostrable en el marco de la iniciativa ONU80. La evaluación había puesto de manifiesto un seguimiento insuficiente, una documentación limitada de los efectos en cadena y una supervisión deficiente de cómo se aplicaban las competencias.

65. En segundo lugar, propuso establecer un vínculo más sólido con el mandato tripartito de la OIT. Todas las actividades de formación seleccionadas para la evaluación habían recibido una puntuación de 1 en el indicador relativo al diálogo social y el tripartismo, y alrededor del 20 por ciento de los participantes se clasificaron dentro de la categoría «Otros», lo cual resultaba poco clarificador. Las organizaciones empresariales y de empleadores solo representaban el 1,5 por ciento de los participantes, y los tres Grupos de mandantes en conjunto, menos del 10 por ciento. Algunas organizaciones intermediarias con las que colabora el Programa podrían entrar en competencia con las organizaciones de empleadores; por ello, el Grupo de los Empleadores preguntó cómo se seleccionaban los participantes prioritarios y cómo se evitaban las duplicaciones.

66. En tercer lugar, la oradora pidió una mayor coordinación entre el SEE y los demás programas de formación, en particular el programa de la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP), en ámbitos como la conducta empresarial responsable, la formalización y los sistemas de IA en las empresas.

67. En cuarto lugar y, para terminar, la Vicepresidenta empleadora pidió que se explicara de qué manera el SEE y los demás programas pertinentes se reorientarían para ajustarse a las prioridades cada vez más limitadas de la OIT, y qué ámbitos se fusionarían, se reorientarían o se eliminarían progresivamente, en consulta con los mandantes.

68. **La Vicepresidente gubernamental** valoró positivamente la evaluación externa y la respuesta de la Dirección del Centro, incluidos los nuevos compromisos asumidos. Le pareció alentador que los participantes hubieran considerado que la formación era pertinente para sus necesidades profesionales, y que un elevado porcentaje de quienes respondieron a la encuesta señalaran que había influido en su desempeño profesional o en su labor en materia de políticas. Por otra parte, según la evaluación, no se habían observado diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres en los resultados correspondientes a las diez medidas evaluadas, y la igualdad de género había recibido una valoración positiva en todos los casos en los que se disponía de datos.

69. No obstante, el Grupo Gubernamental señaló que no se habían documentado de forma sistemática los efectos a más largo plazo en las organizaciones y en las políticas. Por ello, acogió con satisfacción el proyecto piloto de seguimiento de seis meses previsto y una evaluación más completa de las necesidades y las expectativas de aprendizaje antes del inicio de los cursos.

70. En cuanto a las modalidades de aprendizaje, las preferencias de los participantes se dividieron casi a partes iguales entre el aprendizaje presencial, en línea y en formato híbrido, por lo que estas modalidades deberían complementarse entre sí. Dado que la conectividad seguía siendo un obstáculo para algunos participantes, el Grupo Gubernamental animó a seguir impulsando la expansión digital, a diseñar cursos adaptados a diferentes entornos técnicos y a fomentar una mayor interacción entre los participantes.

71. El valor distintivo del SEE residía en su base normativa, la credibilidad de la marca de la OIT y el efecto multiplicador de la formación en cascada. La oradora destacó la importancia de poner de relieve los fundamentos normativos de la OIT a lo largo de todo el proceso de aprendizaje y acogió con satisfacción el compromiso de la Dirección de actualizar las orientaciones para los facilitadores y prestar una atención más constante a temas transversales como la igualdad de género, las normas internacionales del trabajo, el diálogo social y el tripartismo.

72. Asimismo, estuvo de acuerdo con que se siguiera estableciendo grupos de formadores y documentando sistemáticamente la formación en cascada impartida por formadores certificados. Pidió que en los informes se incluyeran de forma habitual resultados desglosados por sexo, región, grupo de mandantes y modalidad de aprendizaje, con el fin de demostrar la equidad en el acceso e identificar las deficiencias lo antes posible.

73. La Vicepresidenta gubernamental concluyó su intervención animando al Centro a seguir mejorando la calidad de la formación y a reforzar la recopilación de datos sobre su impacto a largo plazo, y expresó su interés por recibir información actualizada sobre la puesta en práctica.

74. **El representante del Gobierno de la República Islámica del Irán** dio las gracias a los evaluadores y al Centro por el documento y acogió positivamente la respuesta de la Dirección. Apoyó la respuesta respecto de la recomendación 3 (formación en cascada de los formadores), solicitó que en la 91.ª reunión del Consejo se facilitaran cifras sobre las futuras actividades de formación impartidas por formadores certificados y dijo que los Estados Miembros podían ayudar mediante la presupuestación de las etapas de seguimiento. Tras expresar que compartía la preocupación del Grupo respecto de la conectividad, señaló que los encuestados de países del África Subsahariana eran los que habían indicado mayores disrupciones y que en la encuesta predominaban las respuestas en inglés, por lo que apoyaba la administración de encuestas multilingües.

75. **El Director de Formación** tomó nota de las sugerencias y las recomendaciones formuladas por los Grupos y dijo que las tendría en cuenta en el futuro.

76. Reconoció que los tres Grupos habían pedido reiteradamente una colaboración más estrecha entre los programas técnicos. Señaló que el actual Programa y Presupuesto establecía una meta consistente en que el 20 por ciento de las actividades se llevaran a cabo de forma conjunta, y animó a los responsables de los programas y a la Oficina del Director de Formación a hacer hincapié en el diseño y la ejecución conjuntos. Este enfoque permitiría integrar mejor los mensajes de política de la OIT e incrementar la participación de los principales mandantes, con el apoyo de las asignaciones especiales destinadas al Fondo de Becas.

77. En cuanto a la evaluación, el Director de Formación tomó nota de la propuesta de centrar la evaluación del año siguiente en el Programa de Innovación en el Aprendizaje. Explicó que era inevitable que hubiera cierta repetición, ya que el diseño de la evaluación debía ajustarse a las directrices de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) y de la OIT para hacer posible la comparación a lo largo del tiempo, pero se mostró dispuesto a añadir elementos complementarios.

78. Por último, en cuanto a la evolución de la cartera de actividades, afirmó que todo dependería del próximo Programa y Presupuesto de la OIT, que se examinaría en la próxima reunión del Consejo de Administración, así como en marzo de 2027. Dado que más del 90 por ciento de las actividades del Centro estaban vinculadas a los resultados en materia de políticas de la OIT, cualquier cambio en dichos resultados, en los departamentos o en los presupuestos afectaría directamente a su cartera de actividades.

79. **El Presidente** invitó al Director del Centro a tomar en consideración los comentarios de los Grupos al realizar el seguimiento de la evaluación en cuestión.

80. **El Consejo tomó nota del documento.**

▶ Informe de la reunión de la Mesa Directiva del Consejo (mayo de 2026)

81. **El Presidente** señaló que el documento[4] se presentaba a título informativo.

82. **La Vicepresidente** empleadora tomó nota del informe, que reflejaba los debates mantenidos en la reunión de mayo de 2026. Solicitó información actualizada sobre la evaluación por pilares de la Unión Europea prevista en el Programa y Presupuesto para 2026-2027. En su opinión, la evaluación por pilares constituía una oportunidad estratégica para asegurar la financiación institucional y reducir la dependencia de actividades de carácter comercial que pudieran desvirtuar las prioridades del mandato de la OIT. La sostenibilidad financiera debería estar al servicio de la misión pública del Centro, y no convertirse en un fin en sí misma.

83. **La Vicepresidenta trabajadora** reconoció que el informe reflejaba fielmente los debates mantenidos en la reunión de la Mesa Directiva y dio las gracias al Director y al equipo del Tesorero. Centrándose en las peticiones que aún no habían recibido respuesta, solicitó lo siguiente: información desglosada sobre la participación y los resultados por grupo de mandantes, región, modalidad y categoría de ingresos; una revisión del marco de fijación de precios, ya que podría restringir el acceso de los mandantes; un plan plurianual concreto para el Fondo de Becas; claridad sobre los criterios de asignación de recursos a los fondos institucionales, y la elaboración de diferentes hipótesis para garantizar la protección del Programa de Actividades para los Trabajadores habida cuenta de las presiones financieras a las que se enfrentaba la OIT.

84. **El Tesorero** explicó que la evaluación por pilares de la Unión Europea era una prioridad del Programa y Presupuesto. Según un estudio de viabilidad previo, se había constatado que la mayoría de los sistemas y controles necesarios ya estaban en funcionamiento, pero también se habían detectado deficiencias en relación con los nueve pilares. Señaló que, tras la revisión de la normativa financiera de la Unión Europea, dichas deficiencias se subsanarían en 2027, y que se llevaría a cabo una auditoría previa a principios de 2028 y, más adelante ese mismo año, se realizaría la evaluación. Las labores preparatorias, entre las que se incluían la elaboración del manual de adquisiciones y la política de viajes, ya estaban en marcha.

85. **El Director de Formación** recordó que cada año se publicaban estadísticas detalladas sobre la participación en el sitio web del Centro y en la página del Consejo. Dichas estadísticas se desglosaban por región, país, resultado en materia de políticas, sexo, grupo de edad y grupo

[4] CC 90/3.

de mandantes principal, y mostraban las tendencias registradas a lo largo del tiempo. Reconoció que debía mejorarse la accesibilidad a las actividades de formación, por ejemplo, difundiendo los datos sobre las actividades de forma proactiva y con mayor antelación. En cuanto a la solicitud de estadísticas por categoría de ingresos, explicó que los participantes no estaban obligados a facilitar información sobre sus ingresos y que muchos asistían de forma gratuita gracias a becas; se comprometió a estudiar la cuestión de la declaración voluntaria como posible solución.

86. **El Tesorero** aclaró a continuación que las asignaciones a los fondos institucionales se regían por el Programa y Presupuesto aprobado, el desempeño financiero del Centro, las circulares que regulaban cada fondo y los resultados de las evaluaciones correspondientes.

87. **El Consejo tomó nota del documento.**

▶ Informe financiero y estados financieros comprobados del año que finalizó el 31 de diciembre de 2025 e informe del Auditor Externo

88. **El Presidente** recordó que el documento[5] ya había sido aprobado formalmente por la Mesa Directiva del Consejo en mayo de 2026 y se presentaba solo a título informativo.

89. **La Vicepresidenta trabajadora** valoró positivamente que la mitad de las inversiones institucionales realizadas en 2025 se hubieran destinado al Fondo de Becas, y reiteró que estos recursos debían consagrarse principalmente a cumplir el mandato tripartito del Centro. Reconoció los avances logrados en la aplicación de las recomendaciones formuladas en auditorías anteriores, pero pidió que se establecieran plazos claros para la aplicación de aquellas relacionadas con los procesos de adquisición y los servicios de apoyo a los participantes. Tras señalar que el número de miembros del personal con contratos de corta duración había incrementado en un 21 por ciento desde 2023, pidió procedimientos de contratación justos y transparentes y condiciones de trabajo decentes, independientemente del tipo de contrato. Su Grupo también tomó nota del plan de auditoría para 2026 y pidió que este también examinara cómo la transformación digital contribuía a la accesibilidad de los servicios del Centro para sus mandantes.

90. **La Vicepresidenta empleadora** expresó el reconocimiento de su Grupo por la calidad de los estados financieros y del informe del Auditor Externo, que ponían de manifiesto los importantes logros obtenidos por el Centro y su sólida gestión financiera.

91. **El Tesorero** explicó que las recomendaciones de la auditoría se habían aplicado bien mediante la adopción de medidas correctivas, bien mediante la introducción de mejoras en las políticas y los sistemas. Había 13 recomendaciones pendientes de aplicación, varias de las cuales se aplicarían en el transcurso del año, mientras que otras, como la relativa al manual de adquisiciones, se implementaría a principios del año siguiente. El Departamento de Finanzas estaba preparando una circular en la que se asignaban las respectivas responsabilidades en relación con el seguimiento de la auditoría. El Departamento de Recursos Humanos había implantado el procedimiento de contratación a corto plazo y estaba revisando los criterios de

[5] CC 90/4/1.

selección. El aumento de los gastos en concepto de consultoría se debía principalmente a la reclasificación y al incremento de las actividades de formación.

92. **La Directora Adjunta** reconoció el aumento de los contratos de corta duración. Esta situación se debía a que, desde la pandemia, el Centro había ampliado el número y la variedad de sus actividades, incluidas sus actividades de divulgación, sin haber modernizado sus procesos administrativos y de apoyo, que seguían realizándose en gran medida de forma manual y secuencial, por lo que el aumento de las actividades requería una mayor dotación de personal en la misma proporción. Para hacer frente a esta cuestión, se había diseñado un nuevo modelo operativo para la inscripción y admisión de participantes, que se pondría en marcha en 2027. Al automatizar los componentes que no afectan a la calidad, se liberaría tiempo de trabajo del personal y se reduciría la dependencia de los contratos de corta duración.

93. **El Consejo tomó nota del documento.**

▶ Plan para la auditoría de los estados financieros de 2026

94. **El Presidente** señaló que el documento se presentaba a título informativo y solicitó al Consejo que tomara nota de este.

95. **La representante del Auditor Externo, Sra. Munivenkatappa,** presentó la metodología y el plan para la auditoría[6] y puso de relieve las áreas prioritarias de las auditorías financieras y de conformidad.

96. **La Vicepresidenta empleadora y la Vicepresidenta trabajadora** no deseaban formular observaciones específicas.

97. **La Vicepresidenta gubernamental** celebró que se prestara especial atención a la gestión de la tesorería, la gestión de efectivo e inversiones, la contabilización de los ingresos y la contabilidad de activos, ya que estas áreas reflejan el perfil de riesgos puesto de relieve en los estados financieros correspondientes a 2025. Alentó al Auditor Externo a que efectuara un seguimiento adecuado de las recomendaciones pendientes de ciclos de auditoría anteriores. Respaldó plenamente las áreas prioritarias del plan para la auditoría de 2026, al tiempo que señaló la amplitud de las áreas prioritarias propuestas y se mostró confiada en que el Auditor Externo aplicaría la priorización apropiada del alcance durante la fase de auditoría intermedia.

98. **El Consejo tomó nota del documento.**

▶ Informe de la Auditora Interna Jefa para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2025

99. **La representante de la Oficina de Auditoría Interna y Control (IAO), Sra. Bouaka**, presentó el informe de auditoría[7] para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2025 y proporcionó información actualizada sobre la labor realizada en los meses transcurridos de 2026.

[6] CC 90/4/2.

[7] CC 90/4/3.

100. **La Vicepresidenta empleadora** acogió con agrado la evaluación globalmente positiva de la gobernanza, la gestión de riesgos y los controles internos del Centro, y aceptó las recomendaciones destinadas a fortalecer los procesos relacionados con la contratación y la gestión de personal a corto plazo y de colaboradores externos. Planteó su preocupación por el creciente uso de la IA por parte de los candidatos en las pruebas escritas de los procesos de contratación y apoyó el desarrollo de procedimientos de evaluación actualizados que preservaran la equidad, la integridad y la credibilidad de esos procesos.

101. **La Vicepresidenta trabajadora** observó que el fuerte aumento de los contratos a corto plazo era una tendencia preocupante y reiteró su anterior petición de establecer un mecanismo de seguimiento de las recomendaciones de auditorías, con responsabilidades y plazos claros, sobre el que se informaría al Consejo en cada reunión.

102. **La Vicepresidenta gubernamental** acogió con gran satisfacción los resultados generales del informe de la Auditora Interna Jefa. Encomió las conclusiones del informe de aseguramiento sobre la contratación de personal con contratos de corta duración y el uso de colaboradores externos publicado por la IAO durante 2025 y valoró la buena práctica de realizar pruebas supervisadas en el campus para mitigar el uso de la IA. Preguntó si el incremento de personal a corto plazo reflejaba una tendencia a largo plazo o una tendencia temporal y si los procesos de contratación estaban plenamente formalizados. Instó a priorizar la consolidación de los procesos relacionados con los colaboradores externos y solicitó más información sobre la verificación previa a la contratación con respecto a las listas de sanciones y la base de datos ClearCheck de las Naciones Unidas. Además, indicó que los Gobiernos valoraban mucho la puesta en marcha de la línea directa para la protección de la integridad en la OIT y la realización de la sesión informativa sobre ética y rendición de cuentas. Acogió con satisfacción el Programa de Aseguramiento y Mejora de la Calidad de la IAO, en particular las medidas adoptadas en 2025 para incorporar las nuevas normas profesionales que entraron en vigor en enero de 2025 y abordar las recomendaciones dimanantes de la evaluación externa de la calidad de 2024 y el examen del Auditor Externo. En conclusión, reiteró el aprecio del Grupo por el compromiso de la Dirección de dar seguimiento a las observaciones señaladas en el informe de la Auditora Interna Jefa.

103. **La Directora Adjunta del Centro** confirmó que el Centro había adoptado ClearCheck y las comprobaciones de referencia el último año y las aplicaban regularmente como parte de los procesos racionalizados. La IA no se utilizaba en la propia contratación, sino solo en la supervisión de las pruebas, para evitar su uso en las pruebas a distancia y preservar así la credibilidad de las evaluaciones. En cuanto a la elevada tasa de contratos a corto plazo, la oradora reiteró la carga administrativa derivada del creciente número de actividades y añadió que la sustitución del personal en licencia por enfermedad o cedido también contribuía a esa elevada tasa. Se había trabajado en mejorar la publicación y la visibilidad de las vacantes a corto plazo y consolidar la lista de candidatos. En cuanto a los consultores, el Centro estaba preparando una base de datos para que los equipos pudieran compartir la lista de candidatos y se incluyeran evaluaciones del desempeño, de manera que se introduciría un indicador de calidad en la contratación.

104. **El Consejo tomó nota del documento.**

▶ Seguimiento de las recomendaciones de la Auditora Interna Jefa para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2025

105. **El Presidente** señaló que el documento[8] se presentaba a título informativo y solicitó al Consejo que tomara nota de este.

106. **El Consejo tomó nota del documento.**

▶ Cuestiones relativas a los recursos humanos

107. **El Presidente** señaló que el documento se presentaba para decisión y recordó que el punto que requería decisión propuesto que figuraba en el documento CC 90/5 Add. reemplazaba al incluido en el documento CC 90/5 REV.

108. **La Jefa de los Servicios de Recursos Humanos, Sra. Lee**, explicó los plazos de los documentos[9]. El documento principal informaba sobre las recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) aplicables a las organizaciones del sistema común de las Naciones Unidas; la propuesta de enmiendas al Estatuto del Personal en materia de viajes; los cambios en la escala de sueldos y las prestaciones del personal de la categoría de servicios generales; y las enmiendas conexas al Estatuto del Personal.

109. **La Vicepresidenta trabajadora** señaló con preocupación que el examen de la CAPI se había realizado aplicando un marco de contención de gastos que, en un contexto de aumento del costo de la vida y restricciones en materia de remuneración, estaba erosionando el poder adquisitivo y la moral del personal. En cuanto a la propuesta de enmiendas en materia de viajes, observó que determinados derechos se reducían y las inquietudes del personal seguían sin resolverse, e insistió en que las condiciones de empleo exigían una verdadera negociación y no una simple consulta. El Grupo apoyó delegar la decisión relativa al examen amplio del conjunto integral de la remuneración en la Mesa Directiva del Consejo del Centro, siempre que el Sindicato del Personal sea consultado por conducto de la Comisión Paritaria de Negociación y la Mesa Directiva reciba información completa sobre el impacto de las medidas en el personal y presente un informe detallado al Consejo en su 91.ª reunión. Por último, el Grupo señaló que el Centro impartía formación sobre diálogo social y trabajo decente y pidió a la Dirección que contrajera compromisos concretos, con plazos definidos y responsables para velar por que estos principios se pusieran en práctica en el Centro y la transformación generara trabajo decente para su propio personal.

110. **La Vicepresidenta empleadora** alabó el compromiso, la profesionalidad y la agilidad del personal del Centro y recordó que las políticas de recursos humanos del Centro, y especialmente la política de viajes, debían seguir en consonancia con las de la OIT. Apoyó los tres puntos de decisión, incluida la delegación de autoridad en la Mesa Directiva del Consejo, la cual permitiría al Centro aplicar con celeridad las decisiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas.

[8] CC 90/4/4.

[9] CC 90/5 REV y CC 90/5 Add.

111. **La Vicepresidenta gubernamental** expresó el apoyo de su Grupo al examen amplio que estaba realizándose sobre el conjunto integral de la remuneración del personal de la categoría de servicios orgánicos y categorías superiores del régimen común de las Naciones Unidas. Acogió con satisfacción la modificación propuesta de la política de viajes. Señaló que su Grupo podía aceptar la delegación de autoridad propuesta en la Mesa Directiva del Consejo en relación con dicho examen, siempre que se establecieran determinadas salvaguardias en materia de transparencia financiera, una definición clara del alcance de la delegación y mecanismos adecuados de rendición de cuentas ante el Consejo. Asimismo, pidió aclaraciones a la Dirección sobre la composición actual del personal financiado con cargo a proyectos, distinguiendo entre quienes desempeñaban funciones directamente relacionadas con el mandato fundamental del Centro y quienes prestaban servicios generales o administrativos.

112. **La Jefa de los Servicios de Recursos Humanos** agradeció a los tres Grupos su apoyo a los puntos que requerían decisión. Explicó que los contratos temporales, que obedecían principalmente al aumento de las actividades y a las ausencias prolongadas de personal, se supervisaban para garantizar su adecuación al Estatuto del Personal. Añadió que la Comisión Paritaria de Negociación se había reunido y había puesto de relieve los debates que estaba manteniendo con el Sindicato del Personal sobre todas las cuestiones que afectaban a las condiciones de empleo. Afirmó que la armonización con la OIT regía todas las decisiones del Centro, dentro de su modalidad operativa propia, y que la política de viajes se había revisado para adecuarse a las normas de las Naciones Unidas y las políticas revisadas de la OIT.

113. **El Consejo aprobó el punto que requería decisión.**

▶ Cuestiones administrativas

114. **El Presidente** señaló que el documento[10] se presentaba a título informativo y solicitó al Consejo que tomara nota de este.

115. **La Vicepresidenta empleadora** preguntó por el futuro del Pabellón Oceanía, especialmente tras la reubicación de la Escuela Superior del Personal de las Naciones Unidas en sus nuevas instalaciones y la transferencia prevista de las oficinas del Centro, que se encontraban actualmente en el Pabellón Oceanía, a los pabellones Europa o Américas 2. Pidió a la Dirección que velara por que las decisiones sobre el futuro uso de las instalaciones del campus preservaran la capacidad de los mandantes de la OIT de acceder a un entorno de aprendizaje único y beneficiarse de ello. Consideraba que había llegado el momento de que el Centro estableciera una política institucional y un marco de gobernanza claros para el uso de la IA. La IA podía aumentar la productividad a corto plazo pero, si no se utilizaba correctamente, debilitaría poco a poco algunas de las mismas competencias de las que dependía una institución de aprendizaje, como el pensamiento crítico, la capacidad analítica, la creatividad y el juicio independiente. Asimismo, apoyó el principio de simplificar los procesos antes de automatizarlos y, en materia de ciberseguridad, acogió con satisfacción la certificación ISO 27001 y la cooperación con el Centro Internacional de Cálculos Electrónicos de las Naciones Unidas (UNICC), haciendo hincapié en que la protección de los datos personales e institucionales deberían seguir siendo una prioridad absoluta.

[10] CC 90/6.

116. **La Vicepresidenta trabajadora** pidió informes más detallados sobre la situación relativa a la aplicación de las recomendaciones de auditoría. Solicitó que el programa de renovación preservara la capacidad de formación y recepción de los mandantes, minimizara las disrupciones en el aprendizaje presencial y evitara la imposición de costos adicionales a los participantes. Hizo hincapié en que las condiciones de trabajo decentes y las normas de seguridad y salud en el trabajo deberían aplicarse por igual a todos los trabajadores, independientemente de su situación de empleo. El Grupo de los Trabajadores también subrayó la importancia de proteger los datos personales de los participantes, en particular los de los sindicalistas de países donde no se respeta la libertad de asociación y libertad sindical, dado que podía tratarse de una cuestión de seguridad física.

117. **La Vicepresidenta gubernamental** reconoció los progresos alcanzados en gestión de riesgos, planificación de la continuidad de las operaciones, gobernanza en materia de compras y contratos y aplicación de las recomendaciones de auditoría. Asimismo, acogió con satisfacción diversos avances que demuestran un claro compromiso con el fortalecimiento de la resiliencia institucional y el impulso de la transformación digital del Centro. Se sumó a la Vicepresidenta empleadora y a la Vicepresidenta trabajadora en cuanto a las cuestiones de la IA y la ciberseguridad y pidió aclaraciones al respecto. También alentó al Centro a que siguiera reforzando la transparencia y el valor analítico de los futuros informes administrativos por medio de informes más sistemáticos sobre los resultados cuantificables, los plazos de ejecución, las implicaciones en materia de recursos y las medidas de gestión del riesgo.

118. **El representante del Gobierno de la República Islámica del Irán** celebró el plan de continuidad de las operaciones revisado y la culminación de la migración del sistema de control de acceso al campus. En cuanto a la ciberseguridad, señalando que el Centro dependería de los servicios especializados del UNICC, pidió a la Dirección que informara al Consejo en su 91.ª reunión sobre el alcance y la fecha de inicio del proceso y la forma en que abordaría los dos indicadores que no alcanzaron los objetivos previstos (curso de sensibilización sobre seguridad informática y retención de datos). Asimismo, pidió un informe anual sobre el programa de renovación del campus y una breve presentación para el Consejo sobre el enfoque del Centro respecto al uso responsable de la IA. De cara a futuros informes, solicitó que se indicara el volumen de emisiones compensadas.

119. **La Directora Adjunta del Centro** respondió a las observaciones de los grupos. En cuanto a las obras de renovación, el Pabellón Italia, que acogería la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas, y el Pabellón Américas 2 habían completado la primera fase del desmantelamiento, y la reconstrucción comenzaría a principios de 2027. Estaba previsto que se completaran para finales de 2027 y principios de 2028, respectivamente. El Pabellón Américas 2 permitiría que varios equipos abandonaran el bloque de pabellones de Oceanía; el Pabellón 19, debido a su proximidad al río, probablemente no se renovaría, mientras que se estaban evaluando los pabellones 17 y 18 para una segunda fase. Un tercer proyecto, para el Pabellón Américas 3 dedicado al UNICRI, comenzaría en enero de 2027, con el apoyo del Gobierno de Italia. Como alternativa, el Pabellón Américas 2 albergaría el Centro Mundial de Servicios de la OIT, en función de la decisión final del Director General sobre la ubicación exacta de dicho Centro.

120. En cuanto a la ciberseguridad, la certificación conforme a la norma ISO 27001 demostró una madurez sólida, y se siguió invirtiendo en la gestión de la identidad, la infraestructura y la sensibilización del personal. La función de Responsable de la Seguridad de la Información ahora correría a cargo del UNICC, que presta sus servicios a más de 45 organizaciones de las Naciones Unidas y ofrece el intercambio de conocimientos técnicos y una respuesta coordinada a incidentes. También se preveía una auditoría de ciberseguridad.

121. Un nuevo marco de gobernanza de datos, digital y de IA, donde se aclararan la responsabilidad, la titularidad de los datos y los controles, se aprobaría a finales de 2026 y se implementaría en 2027, sobre la base del Manifiesto de la IA de 2024, las directrices de 2025 y las encuestas del personal, aplicando un enfoque basado en las personas.

122. **El Consejo tomó nota del documento.**

▶ Informes del Comité de Formación Sindical y del Comité de Formación para los Empleadores

123. **La Vicepresidenta trabajadora** presentó el informe del Comité de Formación Sindical[11].

124. **La Vicepresidenta empleadora** presentó el Informe del Comité de Formación para los Empleadores[12].

125. **La Vicepresidenta gubernamental** no deseaba formular observaciones.

126. **El Consejo tomó nota de los documentos.**

▶ Fecha y lugar de la próxima reunión

127. **El Presidente** propuso que, como era habitual y se indicaba en el actual Programa de reuniones oficiales de la OIT para 2026 y 2027, la 91.ª reunión del Consejo se celebraría la semana antes de la 361.ª reunión del Consejo de Administración, los días 28 y 29 de octubre de 2027.

128. **El Consejo aprobó la propuesta del Presidente.**

129. **El Presidente** informó a los miembros del Consejo de que el informe de esta reunión del Consejo se examinaría en la Sección Institucional de la 358.ª reunión del Consejo de Administración. Propuso que, para facilitar la preparación y finalización del informe, el Consejo debía delegar la tarea de aprobar el proyecto de informe en su Mesa Directiva.

130. **El Consejo aprobó la propuesta del Presidente.**

(El Presidente declaró clausurada la 90.ª reunión del Consejo).

[11] CC 90/7/a.

[12] CC 90/7/b.

▶ Anexo

Discurso del Presidente del Comité del Sindicato del Personal al Consejo del Centro

90.ª reunión del Consejo del Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín, 6 de noviembre de 2026

Señor Director General, Señor Director,

Distinguidos miembros del Consejo, estimados colegas,

Señoras y señores:

Es un honor y un placer dirigirme a ustedes hoy en nombre del personal del Centro, en mi calidad de Presidente del Comité del Sindicato del CIF-OIT.

Saludamos cordialmente al Director General, Sr. Gilbert F. Houngbo, y al Sr. Christophe Perrin, nuestro Director, y damos una calurosa bienvenida a la Sra. Laura Siegrist Fouché, nuestra nueva Directora de Operaciones.

Deseamos expresar nuestro más profundo agradecimiento a la Ciudad de Turín, a la Región del Piamonte y al Gobierno de Italia por acoger al Centro durante las últimas seis décadas y por su apoyo inquebrantable.

Una vez más, los documentos presentados a este Consejo reflejan la dedicación y el profesionalismo del personal del Centro. Ese compromiso merece condiciones de trabajo que permitan sostenerlo.

Pero antes de referirnos al Centro, debemos mirar primero hacia Ginebra. Este ha sido un año difícil para la OIT. Desde 2025 se han perdido más de 200 puestos de trabajo, y en septiembre el Consejo de Administración aprobó la supresión de hasta 73 puestos adicionales de duración indeterminada. Expresamos nuestra plena solidaridad con cada colega que ha perdido su empleo y con todas las personas que siguen viviendo en la incertidumbre, y reconocemos al Sindicato de la OIT por su incansable defensa de los derechos del personal.

Lo que afecta a la OIT también afecta al Centro. Nuestro trabajo obtiene su propósito, su conocimiento especializado y su legitimidad de la OIT, y cada pérdida de capacidad de la Organización debilita nuestra posibilidad conjunta de cumplir su mandato de justicia social y trabajo decente. Un Centro fuerte necesita una OIT fuerte, y los mandantes a quienes servimos necesitan a ambos.

En este contexto, la composición del personal del propio Centro está cambiando. La dotación total se ha mantenido estable durante los últimos tres bienios. Sin embargo, dentro de ese total, los puestos de servicios generales han disminuido casi un 20 por ciento, mientras que los puestos de la categoría profesional han aumentado alrededor de un 30 por ciento. El Centro no se está volviendo más pequeño ni más ligero. Se está volviendo distinto.

No nos oponemos al cambio. Pedimos claridad sobre el modelo al que este responde: cómo se prestará el apoyo operativo con menos colegas de servicios generales, en particular en ámbitos sensibles como la formación, las admisiones y los viajes; cómo se preservará el conocimiento institucional; y cómo será la progresión de carrera en las categorías G y P. Mientras tanto, el gasto en consultores supera las previsiones, se recurre cada vez más a

contratos temporales, y a colegas de la categoría profesional contratados por su experiencia técnica se les pide que actúen como desarrolladores de negocios, especialistas en marketing y administradores. La flexibilidad no debe confundirse con la intercambiabilidad.

Una explicación más clara del modelo de personal y de funcionamiento que el Centro está desarrollando debería dar cuenta de la evolución de las funciones de servicios generales y de la categoría profesional, de la redistribución de las responsabilidades operativas y de la contribución que se espera de la digitalización y de la inteligencia artificial. También debería aclarar de qué manera los consultores y otros recursos externos complementarán la capacidad interna, preservando al mismo tiempo el conocimiento institucional y la calidad de los servicios.

Como institución comprometida con la promoción del trabajo decente y la justicia social, el Centro debería ser de los primeros en garantizar que estos principios se reflejen en sus propias prácticas de empleo. Reducir el empleo precario y ofrecer al personal mayor estabilidad y previsibilidad debería ser una prioridad institucional clara.

Sin una estrategia de transición y sin una planificación clara del personal y de la progresión de carrera, la transformación corre el riesgo de convertirse en una sustitución del personal, más que en su desarrollo.

Estos cambios también se sienten en la carga de trabajo diaria de nuestros colegas. Como hemos dicho ante este Consejo año tras año, el crecimiento por el crecimiento es un principio equivocado para una organización de las Naciones Unidas, y la idea de «hacer más con menos» sigue siendo una preocupación real para nuestro personal.

Este año, el Servicio de Recursos Humanos puso en marcha la iniciativa R.E.S.P.E.C.T., que el Sindicato del Personal acogió de inmediato con satisfacción. Una encuesta destinada a recoger las percepciones del personal alcanzó una notable tasa de participación del 73 por ciento, prueba clara tanto del compromiso como de la preocupación del personal.

Si bien el 86 por ciento del personal afirma sentirse orgulloso de trabajar en el Centro, solo el 49 por ciento logra mantener un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal, y solo el 35 por ciento considera que los sistemas y procesos le ayudan a hacer bien su trabajo: en ambos casos, más de 20 puntos por debajo de la referencia externa. Las herramientas digitales deberían eliminar tareas repetitivas, no añadir otras nuevas. Seguimos necesitando a las personas que están al volante.

La misma encuesta también habla de nuestra cultura laboral. El Programa y Presupuesto fija como meta que al menos el 65 por ciento del personal declare trabajar en un entorno respetuoso. Sin embargo, hoy solo el 49 por ciento se siente seguro para plantear inquietudes, y solo el 45 por ciento considera que sus colegas se comportan de manera coherente con las normas de conducta de las Naciones Unidas.

Al preguntársele qué cambiaría, el personal señaló cuestiones ya conocidas por este Consejo: la competencia interna impulsada por el modelo de contribución a los costos fijos y la presión que este ejerce sobre el personal, los contratos de corta duración que se prolongan en el tiempo, y la necesidad de una toma de decisiones más transparente y responsable.

Deseamos recordar que el Convenio Colectivo firmado en diciembre de 2024 comprometió al Centro con un ciclo de negociación cada dos años. De cara al futuro, proponemos alinear los próximos ciclos de negociación con los periodos del Programa y Presupuesto, de modo que los compromisos relativos al personal se planifiquen junto con las prioridades y los recursos institucionales. Las reuniones periódicas del Comité Paritario de

Negociación siguen siendo esenciales, pero su valor se mide por sus resultados: medidas acordadas que efectivamente se aplican, y acuerdos que establecen responsabilidades, plazos y mecanismos de seguimiento claros. Se trata, ante todo, de una cuestión de buena gobernanza.

La sostenibilidad financiera del Centro y su capacidad para cumplir su mandato dependen de retener el conocimiento especializado, ofrecer condiciones de empleo justas y hacer partícipe al personal de las decisiones que afectan a su trabajo. Estos objetivos deberían orientar la política de recursos humanos a lo largo de toda la transformación en curso.

Estos desafíos no son exclusivos del Centro. Más allá de nuestro campus, el multilateralismo está bajo presión, la financiación para el desarrollo se reduce y los valores de la justicia social, la cooperación y la libertad de expresión se ven cuestionados, mientras persisten los déficits de trabajo decente. La necesidad de lo que hace el Centro nunca ha sido mayor.

Al mismo tiempo, la inteligencia artificial transformará nuestra manera de trabajar y de formar. Su adopción no debería estar guiada únicamente por la eficiencia. El Centro debería avanzar con cautela, recordando siempre que la IA debe estar al servicio de la humanidad, del trabajo decente y de mejores empleos, y no al revés. Este es el enfoque centrado en las personas que promueve la OIT, y también debería guiarnos dentro de nuestra propia casa.

En estos tiempos de incertidumbre, encontramos fortaleza en lo que somos. El Centro es, y seguirá siendo, el brazo de formación de la Organización Internacional del Trabajo. Su resiliencia siempre se ha sustentado en la capacidad, el compromiso y la creatividad de su personal, que ha sacado adelante al Centro frente a cada desafío. Invertir en su personal es la forma más segura de garantizar el futuro del Centro. El Sindicato del Personal sigue comprometido con un diálogo social constructivo y dispuesto a contribuir a afrontar los desafíos que se avecinan.

Muchas gracias por su atención.

Sindicato del Personal del CIF-OIT.