



# Consejo de Administración

349.ª reunión, Ginebra, 30 de octubre - 9 de noviembre de 2023

Sección Institucional

INS

**Fecha:** 7 de noviembre de 2023

**Original:** inglés

Decimoséptimo punto del orden del día

## Informe del Consejo del Centro Internacional de Formación de la OIT

Informe de la 87.ª reunión del Consejo (26-27 de octubre de 2023)

### ► Índice

|  | <b>Página</b> |
|--|---------------|
| Declaraciones preliminares .....   | 3             |
| Aprobación del orden del día .....   | 5             |
| Informe provisional de ejecución para 2022 y Resumen del progreso de la ejecución en 2023 .....                      | 5             |
| Propuestas de programa y presupuesto para 2024-2025 .....  | 10            |
| Evaluación externa independiente de las actividades de formación y aprendizaje<br>en línea del Centro .....          | 13            |
| Informe de la reunión de la Mesa Directiva del Consejo (junio de 2023) .....   | 14            |
| Estados Financieros e Informe del Auditor Externo del año finalizado<br>el 31 de diciembre de 2022 .....             | 14            |
| Plan para la auditoría de los Estados Financieros de 2023 .....  | 15            |
| Informe del Auditor Interno Jefe para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2022 .....                           | 15            |
| Seguimiento de las recomendaciones del Auditor Interno Jefe<br>del año que finalizó el 31 de diciembre de 2022 ..... | 15            |

|  |    |
|--|----|
| Cuestiones relativas a los recursos humanos.....   | 16 |
| Cuestiones administrativas.....  | 17 |
| Informes del Comité de Formación Sindical y del Comité de Formación<br>para los Empleadores .....  | 17 |
| Declaraciones finales .....  | 17 |
| Anexo. Declaración del representante del Comité del Sindicato del Personal<br>ante el Consejo del Centro Internacional de Formación de la OIT<br>(87.ª reunión del Consejo, 26-27 de octubre de 2023)..... | 19 |

1. La 87.<sup>a</sup> reunión del Consejo del Centro Internacional de Formación de la OIT (en adelante, «el Centro») se celebra en Turín los días 26 y 27 de octubre de 2023.
2. El informe de esta reunión se presenta a la 349.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración (octubre-noviembre de 2023).
3. **El Presidente, Sr. Gilbert F. Hougbo**, Director General de la OIT, da la bienvenida a los miembros del Consejo.

## ► Declaraciones preliminares

---

4. **El Presidente** cede la palabra a los representantes del Gobierno de Italia, del Ayuntamiento de Turín, de la Región del Piamonte y de la Unión Industrial de Turín.
5. **El representante del Gobierno de Italia, Sr. Bianchi**, reafirma el continuo apoyo que Italia presta al Centro y a sus actividades de formación. El Centro es un componente esencial de la Organización Internacional del Trabajo, cuyas actividades atraen cada vez a más trabajadores, sindicalistas, empresarios y funcionarios públicos, y ahora está recogiendo los frutos del arduo trabajo que la Dirección y el personal han venido realizando desde antes incluso del inicio de la pandemia. El orador reconoce el importante crecimiento del número total de participantes inscritos en las actividades de formación, con un aumento de los ingresos y un saldo neto positivo en los últimos años. El Gobierno de Italia apoya la sostenibilidad financiera a largo plazo del Centro y, en consecuencia, felicita a la Dirección y a su personal por haber concebido y aplicado un modelo de negocio que ha demostrado ser eficaz, tanto para lograr una base de ingresos sólida y más diversificada como para ampliar la cartera de servicios y actividades. Las propuestas de programa y presupuesto para 2024-2025 consolidarán este modelo de negocio y permitirán que el Centro mejore su desempeño técnico, financiero e institucional en los próximos años.
6. El representante del Gobierno de Italia observa que el aprendizaje presencial está creciendo nuevamente. En su opinión, es fundamental mantener en el tiempo una comunidad dinámica de personas que puedan reunirse en persona, compartir ideas y prácticas óptimas y establecer vínculos de por vida con el Centro, con la OIT y con Italia. No obstante, también insiste en la importancia del control de costos como un elemento clave de una estrategia financiera adecuada, coherente con el objetivo de asegurar la solidez y la vitalidad del Centro, así como su capacidad para afrontar y superar los nuevos desafíos que se presenten.
7. La visión del Gobierno de Italia sigue siendo la de un Centro de formación, aprendizaje e intercambio innovador, eficiente, con una buena relación costo-eficacia, inclusivo y transparente, anclado en los valores de las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo. El orador saluda el buen funcionamiento del Laboratorio de Innovación, que está alojado en uno de los pabellones renovados con la contribución del Gobierno italiano. En diciembre de 2022, el Gobierno de Italia firmó con el Centro un nuevo memorando de entendimiento para la renovación del pabellón Américas 2 y está evaluando actualmente la realización de una nueva contribución financiera destinada al conjunto del campus, que podría acoger a otras instituciones internacionales interesadas en compartir una fantástica infraestructura en la que se reúnen personas de casi todos los países del mundo para aprender y entenderse mutuamente.
8. El representante del Gobierno de Italia concluye su intervención haciendo referencia al próximo 60.<sup>o</sup> aniversario de la firma del acuerdo de creación del Centro entre la OIT y el país

anfitrión. Dicho aniversario podría ser una oportunidad para celebrar de manera inclusiva los hitos y logros obtenidos, mediante uno o varios eventos que reúnan en el Centro a la familia de las Naciones Unidas, los mandantes de la OIT, el Gobierno de Italia, la Región del Piamonte, el Ayuntamiento de Turín, los demás asociados económicos, académicos y de la sociedad civil, y la población local. El orador expresa su agradecimiento al Sr. Giuseppe Casale, Director Adjunto, por los servicios prestados al Centro a lo largo de su larga carrera.

9. **La representante del Ayuntamiento de Turín, Sra. Favaro**, da la bienvenida a los miembros del Consejo y expresa su agradecimiento al Gobierno de Italia por su renovado apoyo al Centro. La oradora destaca la colaboración entre el Centro y la ciudad, que también permite proyectar la mirada hacia el futuro y garantiza el nivel de excelencia que debe ser fuente de orgullo para todas las partes interesadas. Asimismo, destaca la función que el campus ejerce en la promoción del multiculturalismo.
10. **El representante de la Región del Piamonte, Sr. Gandolfi**, reitera que, pese a las dificultades, debe darse continuidad a los propósitos de colaboración entre seres humanos con un objetivo común de paz, desarrollo económico y sostenibilidad ambiental. Para ello, las mejores herramientas son la educación y la formación de ámbito mundial que facilitan el entendimiento y la comunicación a gran escala con el fin de construir una cooperación internacional que se hace tangible gracias a la colaboración entre la OIT y la Región.
11. **El representante de la Unión Industrial de Turín, Sr. Cappetti**, reitera la importancia que tiene para la ciudad la labor del Centro; y se compromete a sacar el máximo provecho al enorme potencial que supone la presencia del Centro en Turín.
12. **El Presidente** da las gracias al Gobierno de Italia por su compromiso político y su apoyo económico al Centro, en particular para financiar las obras de renovación.
13. El Presidente también agradece a las autoridades locales italianas su cooperación con el Centro.
14. **El Presidente** pasa a pronunciar algunas palabras de introducción sobre el presente y el futuro próximo del Centro. Tras asegurar al Consejo que se compromete personalmente con el cometido del Centro en cuanto recurso de aprendizaje y desarrollo de capacidades para los mandantes tripartitos de la OIT, recuerda que en el Programa y Presupuesto de la OIT para 2024-2025 se hace referencia al Centro en la mayoría de los resultados y esferas de resultados donde se espera que este desempeñe un papel específico. El orador celebra observar que el Centro registró un crecimiento rápido en 2022 y que esta tendencia se ha mantenido en 2023. En comparación con 2021, el número total de participantes ha aumentado en un 20 por ciento, el aprendizaje en línea se ha seguido ampliando y las actividades presenciales vuelven a cobrar fuerza.
15. En lo referente a los puntos inscritos en el orden del día, el Informe provisional de ejecución para 2022 y el Resumen del progreso de la ejecución en 2023 muestran que los mandantes de la OIT figuran entre los principales beneficiados por el aumento del número de participantes. Las mujeres representaron el 40 por ciento del número total de participantes en las actividades de aprendizaje a distancia en los ocho primeros meses de 2023, y el 49 por ciento de los participantes en las actividades de formación presencial, de modo que el Centro está muy cerca de lograr un equilibrio de género. Más de tres cuartas partes de las actividades del Centro están directamente vinculadas a los resultados de la OIT en materia de políticas y el Centro ha consolidado su posición como polo de aprendizaje sobre los temas relacionados con el trabajo decente entre el personal de la OIT y de los demás organismos del sistema de las

Naciones Unidas, además de aumentar su perfil como proveedor de soluciones innovadoras de aprendizaje y de colaboración digitales.

16. Respecto a las propuestas de programa y presupuesto del Centro para 2024-2025, el Presidente confirma que están firmemente ancladas en su plan estratégico para 2022-2025. En el próximo bienio, el Centro seguirá ampliando su cartera de actividades de formación presencial en el campus y sobre el terreno, y seguirá incrementando su oferta de aprendizaje en línea. De hecho, estas dos modalidades de formación deberían considerarse complementarias entre sí. El Centro insistirá especialmente en la calidad de los servicios prestados, sin perder de vista que deberá procurar dar efecto al llamamiento en favor de una acción mundial en apoyo de la justicia social. Sobre este particular, podrían aprovecharse sus capacidades digitales para ampliar el alcance de la OIT a escala mundial mediante campañas de promoción, apoyo a la gestión del conocimiento y servicios de desarrollo de capacidades. En el próximo bienio, el Centro también fortalecerá su reputación internacional como polo de innovación en materia de aprendizaje para el mundo del trabajo. A este respecto, el Laboratorio de Innovación seguirá tendiendo a los mandantes de la OIT un puente de acceso a servicios de desarrollo de capacidades.
17. El Presidente agradece a todo el personal del Centro su arduo trabajo y su compromiso, y lo alienta a que continúe con su buena labor para que el Centro siga siendo un polo de excelencia para el desarrollo de las capacidades de los mandantes de la OIT en relación con la justicia social y el trabajo decente.

## ▶ Aprobación del orden del día

---

18. **El Presidente** propone que se apruebe el orden del día <sup>1</sup>.
19. **El Consejo aprueba el orden del día.**

## ▶ Informe provisional de ejecución para 2022 y Resumen del progreso de la ejecución en 2023

---

20. **El Director del Centro, Sr. Perrin**, presenta los documentos <sup>2</sup>. Tras destacar el auge de la transformación digital durante la pandemia de COVID-19, señala que ello ha dado lugar a unos resultados de participación excelentes y ha generado un superávit económico. En su opinión, existe un potencial enorme para generar nuevos servicios que confirmen esta trayectoria positiva, y es más que probable que en el bienio 2022-2023 se superen los resultados previstos. Para lograr estos resultados positivos y una mayor calidad y repercusión de los servicios, las evaluaciones internas y externas son fundamentales. Por consiguiente, el superávit de 3,8 millones de euros generado en 2022 se reinvertirá.
21. El Director reitera el mandato del Centro y considera que los resultados de 2022-2023 son una base sólida para el próximo bienio. El Centro debería ser más sostenible y proactivo a la hora

---

<sup>1</sup> CC 87 rev.

<sup>2</sup> CC 87/1 y CC 87/1/Add.

de atender las necesidades de los mandantes de la OIT. Por ello, se esforzará en restablecer un mejor equilibrio entre el aprendizaje en línea y presencial.

22. El Director da las gracias al Director Adjunto por todo el trabajo que ha realizado durante el periodo de transición y agradece la contribución individual y colectiva de todo el personal del Centro.
23. **El Director de Formación, Sr. Klemmer**, ilustra brevemente los resultados comunicados en ambos documentos e insiste, en particular, en tres puntos clave: alcance, repercusión e ingresos. Las cifras globales muestran que el Centro funciona de manera sostenible con su nuevo modelo de negocio. Por lo que se refiere al primer aspecto, el Centro consiguió llegar a 100 000 personas en 2022 a través de sus servicios formativos, y esta cifra debería alcanzarse también en 2023. Si se suman los demás componentes de la oferta de servicios, el Centro debería llegar a alrededor de 400 000 personas a lo largo del bienio, como contribución al llamamiento mundial a la acción de la OIT. Más del 60 por ciento de las actividades se han concebido e impartido en colaboración con los departamentos y oficinas exteriores de la OIT. En cuanto a la repercusión, los resultados de las pruebas de evaluación de conocimientos posteriores a las actividades se han mantenido en niveles similares, pero la tasa de participantes que indican ejemplos concretos de aplicación de los conocimientos recién adquiridos ha aumentado de manera constante. Con respecto a los ingresos, por segunda vez consecutiva, el volumen de facturación del Centro debería superar los 30 millones de euros en 2023. Gracias al nuevo modelo operativo, la contribución a los gastos fijos ha seguido aumentando después de la pandemia y debería alcanzarse el objetivo establecido a ese respecto para el bienio.
24. **La Vicepresidenta trabajadora, Sra. Moore**, felicita a la Dirección y al personal del Centro por su arduo trabajo y por lo que considera unos resultados positivos. Los frutos de ese trabajo son muestra de un elevado nivel de esfuerzos y logros individuales y colectivos que han contribuido a los resultados del Centro y a su adecuación a los objetivos de la OIT. En el informe se celebra especialmente el éxito del Centro y su crecimiento en términos de financiación y alcance, pero no se aborda de manera explícita el grado en que las actividades del Centro han beneficiado directamente a los trabajadores. La oradora plantea algunos puntos específicos en relación con varios capítulos del informe.
25. Por lo que respecta a la cartera de servicios, el Grupo toma nota de que, en 2022, dos tercios de las actividades del Centro fueron servicios formativos y un tercio servicios no formativos. Si bien la diversificación de la cartera de servicios del Centro es positiva, es esencial encontrar un equilibrio entre los servicios formativos y no formativos para que no se diluya la especialización principal del Centro en desarrollo de capacidades mediante formación. La formación sigue siendo un componente fundamental para cumplir la misión del Centro y debería seguir siendo asequible y accesible para todos los mandantes de la OIT. Aunque es importante mejorar la capacidad financiera del Centro, no debe hacerse a costa de cambiar su naturaleza por la de una institución con fines de lucro. Las organizaciones de trabajadores dependen de las cuotas de sus afiliados y no tienen la capacidad financiera para apoyar la participación de sus miembros en actividades de formación, y menos aún para contratar al Centro a fin de que les proporcione servicios formativos. Por consiguiente, el Grupo advierte al Consejo de las consecuencias indeseadas de externalizar servicios, ya que esto tendría el efecto a largo plazo de limitar aún más la participación de los trabajadores en las actividades del Centro.
26. En cuanto a las áreas de especialidad, la Vicepresidenta trabajadora insta al Centro a esforzarse más por armonizar su labor con el mandato, las prioridades y las actividades de la OIT. Tras manifestar la preocupación del Grupo de los Trabajadores por el número relativamente bajo

de actividades en el marco del resultado en materia de políticas 2 relativo a las normas internacionales del trabajo, invita a la Dirección del Centro a tomar las medidas necesarias para lograr mejoras en ese sentido y reforzar el Programa de formación técnica sobre normas internacionales del trabajo e igualdad de género.

- 27.** Con respecto al alcance, la oradora considera que los beneficiarios de las campañas de comunicación y promoción no deberían constar en la misma categoría que los participantes en las actividades de formación y pide que se haga una distinción clara entre ellos en los informes del Centro. En el informe no se ahonda en la calidad del alcance; por ejemplo, no se dice claramente si los programas benefician realmente a quienes más los necesitan. A ese respecto, la proporción de mujeres sigue siendo bastante decepcionante. El Grupo también lamenta la preferencia creciente y evidente de la Dirección del Centro por el aprendizaje digital. Aunque el Grupo de los Trabajadores reconoce que esta modalidad es útil para llegar a un mayor número de participantes, el Centro no debería soslayar la brecha digital y el elevado riesgo de dejar atrás a personas que viven en regiones y países donde las infraestructuras digitales son inadecuadas. Uno de los aspectos fundamentales del trabajo decente y la justicia social consiste en garantizar que los mandantes de la OIT, independientemente de su ubicación o capacidades técnicas, puedan beneficiarse de la formación. Las actividades presenciales siguen teniendo una importancia fundamental para la creación de redes y el intercambio de conocimientos *inter pares*, los contactos sociales y el intercambio de experiencias. Los esfuerzos de movilización de fondos deberían orientarse a garantizar más actividades presenciales, especialmente tripartitas.
- 28.** Por lo que respecta a la repercusión, la Vicepresidenta trabajadora cree que en el informe no se ofrece una visión clara de la repercusión a largo plazo de los servicios formativos y no formativos del Centro en la consecución a largo plazo del objetivo de trabajo decente y justicia social. El Grupo de los Trabajadores agradecería que, en futuras ediciones del informe de ejecución, se incluyeran ejemplos y datos empíricos de los cambios positivos que esos servicios han generado en el mercado de trabajo y para los trabajadores en concreto, así como para las empresas y los Gobiernos. Los elevados niveles de satisfacción de los participantes son muy alentadores. El Centro debería seguir esforzándose por medir la adquisición de conocimientos de los participantes y la repercusión de sus actividades formativas y no formativas en las organizaciones y sistemas.
- 29.** En cuanto a la situación financiera, la oradora acoge con satisfacción las cifras detalladas correspondientes a 2022 y elogia al Centro por sus esfuerzos para diversificar sus fuentes de financiación y ampliar su red de alianzas. Estas iniciativas demuestran un enfoque proactivo para obtener recursos y mejorar la capacidad del Centro a fin de cumplir su misión. Es esencial evaluar si el superávit, mencionado reiteradamente como indicador de éxito, se está reinvertiendo en actividades que promuevan el trabajo decente y la justicia social y que beneficien directamente a los trabajadores. El Grupo agradece la iniciativa del Director de invitar a la Mesa Directiva del Consejo a debatir las asignaciones del Fondo de Becas.
- 30.** La Vicepresidenta trabajadora también agradece la información sobre la gobernanza y los mecanismos de control internos. Si bien en el informe se demuestra el compromiso del Centro con la transparencia y la rendición de cuentas, aún pueden mejorarse proporcionando información más detallada sobre las recomendaciones y medidas adoptadas para abordarlas. Además, la inclusividad, la diversidad y la representación deberían ser una prioridad en todos los aspectos de la labor del Centro. El Grupo de los Trabajadores espera con interés seguir colaborando y dialogando para mejorar la eficacia y la transparencia del Centro.

31. La Vicepresidenta trabajadora concluye con unas breves palabras acerca del informe sobre los progresos en 2023, donde se pone el acento en la ampliación del alcance, la sostenibilidad financiera y las inversiones en infraestructuras y tecnología. El Grupo espera con interés la plena aplicación del plan de trabajo del Centro.
32. **El Vicepresidente empleador, Sr. Ahmed**, da las gracias al Centro en nombre del Grupo de los Empleadores por presentar el Informe provisional de ejecución para 2022. En el documento se exponen cabalmente los importantes logros cosechados por el Centro en el actual contexto de dificultades mundiales. El Grupo deduce del informe que en 2022 se produjo una expansión impresionante, con una oferta de actividades que benefició a más de 100 000 personas, un marcado aumento de las matrículas en actividades de formación y un crecimiento de los participantes del 20 por ciento desde 2021, lo que muestra tanto la capacidad de adaptación del Centro como la resiliencia de sus participantes, y el firme compromiso del Centro con el aprendizaje digital.
33. En cuanto al alcance, el orador considera que los datos deben leerse con cautela. En las estadísticas presentadas en el informe, la Dirección incluye como participantes en las actividades de aprendizaje a distancia del Centro a los representantes de los empleadores que asistieron a cursos organizados por organizaciones empresariales y de empleadores mediante las plataformas digitales proporcionadas por el Centro, aunque el contenido y los materiales de esos cursos no fueron aportados por el Centro. Si se excluye a dichos participantes de las estadísticas, el número de representantes de los empleadores que participaron en cursos organizados directamente por el Centro sería muy inferior. Un desglose de los datos permitiría obtener la imagen real.
34. Con respecto a la dimensión financiera, el superávit de 3,8 millones de euros es indicativo de una gestión prudente. Aunque el aumento de las contribuciones voluntarias es positivo, el Centro debería actuar con cautela. Las posibles limitaciones financieras a las que podrían enfrentarse los países tras la pandemia implican que el Centro debería dotar de competencias avanzadas a sus equipos de solicitud de subvenciones para garantizar la financiación futura.
35. Por lo que se refiere a la repercusión, la evaluación externa de las actividades de formación realizada en 2022 muestra el efecto transformador del Centro. Con una tasa media de satisfacción de 4,49 sobre 5, el Centro ha demostrado su capacidad para ofrecer experiencias de aprendizaje de calidad. Esta elevada tasa de satisfacción, especialmente en una época en la que predomina el aprendizaje digital, pone de relieve la eficacia de las iniciativas en línea del Centro. Los participantes se han beneficiado enormemente de ello, adquiriendo conocimientos y competencias valiosos que han mejorado su trayectoria profesional. En el plano organizativo, el Centro ha logrado notables mejoras gracias a la meticulosa adopción del ciclo Planificar-Hacer-Comprobar-Analizar. Este enfoque sistemático y uniforme no solo ha aumentado la calidad de los encargos de desarrollo de las capacidades, sino que también ha forjado vínculos más estrechos con organizaciones asociadas.
36. El Vicepresidente empleador da las gracias a la Dirección por brindar estadísticas y cuadros detallados sobre las actividades de formación, que ofrecen una importante visión de conjunto de la progresión del Centro.
37. **El Vicepresidente gubernamental, Sr. Essah**, elogia a la Dirección y al personal del Centro por el impresionante crecimiento registrado en 2022 y por los resultados logrados en los primeros ocho meses de 2023. La pandemia obligó al Centro a pensar de manera creativa en mejores medios y formas de llegar a las personas para sostener sus programas formativos mediante actividades en línea. El aumento del número de participantes y de los ingresos generados da muestra de la gestión prudente y visionaria del Centro. El superávit

presupuestario de cerca de 3,8 millones de euros comunicado también es digno de elogio. El modelo operativo adoptado está cumpliendo sus objetivos de desempeño en términos de alcance y repercusión según lo previsto.

38. Sin embargo, el Grupo sigue observando con preocupación la baja proporción de funcionarios gubernamentales entre los principales mandantes que se benefician de los servicios del Centro y pide programas de formación más específicos, especialmente en materia de inspección del trabajo en entornos laborales con tecnologías avanzadas. También agradecería un desglose detallado de los participantes por región para entender mejor las carencias existentes. Por otro lado, debería reforzarse la colaboración con diversos centros regionales de formación laboral, especialmente en regiones que sufren problemas de conectividad.
39. Con respecto al informe sobre los progresos, el Vicepresidente gubernamental toma nota de la estabilidad de la oferta de servicios y la sólida situación financiera, que probablemente se traducirán, por segundo año consecutivo, en unos ingresos anuales superiores a los 30 millones de euros.
40. El Vicepresidente gubernamental agradece a los diversos asociados en la financiación su apoyo a proyectos concretos y actividades a medida en consonancia con prioridades temáticas y geográficas específicas.
41. **El Director del Centro** desea tranquilizar al Consejo asegurándole que el Centro seguirá siendo una institución de servicio público y no funcionará como entidad privada con fines de lucro. Tras señalar que toma nota del comentario del Grupo de los Trabajadores sobre las actividades relacionadas con el resultado 2 del próximo programa y presupuesto de la OIT, reconoce la necesidad de seguir diversificando la base de ingresos del Centro y aportar estadísticas desglosadas. Respecto al costo de la participación en las actividades del Centro, responde que supone una preocupación constante para la Dirección, que trata de resolver ese problema mediante una serie de instrumentos como becas o cursos gratuitos.
42. **El Director de Formación** responde a las observaciones formuladas sobre los tres puntos clave de su intervención anterior. Con respecto a la distinción entre participantes y alumnos activos, explica que se basa en el número de certificados descargados al término de una actividad y menciona que las tasas de descarga son superiores en el caso de las actividades presenciales y los cursos de pago. El orador está de acuerdo en que el Centro debería centrarse en la cuestión de los participantes que abandonan las actividades, en particular en los cursos gratuitos de aprendizaje autónomo. Del mismo modo, en el caso de los servicios no formativos, solo se informa sobre los beneficiarios que participan activamente en ellos. En cuanto a las actividades impartidas en colaboración con otras instituciones, por ejemplo, plataformas en línea, se informa por separado de los beneficiarios directos e indirectos y no debería considerarse a estos últimos beneficiarios de segunda clase, sino más bien una prueba de la sostenibilidad de la oferta del Centro. En cuanto a la repercusión, admite que debería hacerse más para medir la repercusión a largo plazo. En ese sentido, se refiere a la sección de las propuestas de programa y presupuesto del Centro para 2024-2025 sobre la profundización de la colaboración con la Unidad de Evaluación de la OIT.
43. En cuanto a las actividades relacionadas con las normas internacionales del trabajo, el Director de Formación menciona que el Centro concibe e imparte sus actividades junto con la OIT y, por consiguiente, en cierta medida, se adecúa a la demanda de los departamentos de la Organización.
44. **El Consejo toma nota de los documentos.**

## ► Propuestas de programa y presupuesto para 2024-2025

---

45. **El Presidente** señala que el documento <sup>3</sup> se presenta para decisión.
46. **El Vicepresidente empleador** reconoce que la Dirección del Centro estableció un buen proceso de consultas con la Mesa Directiva del Consejo para asegurar que los grupos pudieran formular observaciones durante las distintas fases de redacción del documento. En su opinión, el documento presentado refleja una continuidad en el modelo de negocio del Centro, el cual ha facilitado importantes logros en los últimos años, tanto en términos de alcance como de desempeño financiero.
47. Con respecto a la dimensión técnica, el Grupo de los Empleadores espera que el Centro siga ampliando su alcance y mejore su impacto. El Grupo apoya la diversificación de la cartera y, en particular, el gran énfasis en seguir invirtiendo en el desarrollo del aprendizaje a distancia, así como la creciente proporción de servicios de asesoramiento y campañas de promoción entre las actividades del Centro. El Grupo reitera la importancia de prestar servicios a los mandantes fundamentales de la OIT y evaluar periódicamente las necesidades de los mandantes de la Organización para asegurar que la oferta de actividades de formación y otros servicios del Centro tengan repercusiones a nivel individual y en las organizaciones.
48. En cuanto a la dimensión financiera, es esencial que el Centro siga esforzándose por lograr una combinación de financiación más diversificada. En ese sentido, el Grupo elogia los esfuerzos desplegados a fin de aumentar el número de acuerdos de financiación y estudiar nuevas oportunidades a través de licitaciones y alianzas a largo plazo. Con respecto a esas licitaciones y acuerdos de financiación, es necesario integrar en dicho proceso tanto al Programa de Actividades para los Empleadores como al Programa de Actividades para los Trabajadores, desde las fases de diseño y valoración formal de los proyectos hasta las fases de concepción, ejecución, seguimiento y evaluación de estos. Con respecto al Fondo de Becas, el Vicepresidente empleador solicita más información sobre el equilibrio previsto a finales de año.
49. En cuanto al nivel de gobernanza, el Grupo apoya que se ponga un énfasis renovado en el empoderamiento del personal, proporcionando experiencias de aprendizaje de calidad, tanto en lo que respecta a las competencias funcionales como a las capacidades técnicas. Asimismo, toma nota de la introducción del nuevo sistema de gestión del desempeño y apoya el desarrollo profesional del personal del Centro.
50. **La Vicepresidenta trabajadora** acoge con beneplácito todos los esfuerzos desplegados para mejorar la accesibilidad de los participantes mediante soluciones de aprendizaje y de colaboración digitales, pero recuerda que la formación presencial en el campus sigue siendo el ADN del Centro. Dado que el Centro recibe más solicitudes de actividades sobre el terreno y en el campus de lo previsto, debería tenderse a incrementar las modalidades de formación combinada, ya que los mandantes están dispuestos a volver a viajar y reunirse en persona. Al mismo tiempo, las nuevas tecnologías y los costos que estas implican no deberían impedir que las organizaciones de trabajadores accedan a dichas actividades. En ese sentido, la Vicepresidenta trabajadora desearía recibir más detalles sobre los costos relacionados con el uso de esas tecnologías en el Centro.
51. La oradora señala a la atención del Consejo que, en la mayoría de las conclusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo y en todas las conclusiones recientes de las reuniones

---

<sup>3</sup> CC 87/2.

sectoriales, se hace referencia al Centro. Eso debería considerarse como un valor añadido para el Centro, y apoyarse y tenerse debidamente en cuenta durante la aplicación del Plan estratégico, a fin de cumplir los compromisos acordados por los mandantes en los foros tripartitos. Ello también está relacionado con el apoyo del Centro en el marco del desarrollo de la Coalición Mundial para la Justicia Social y de los cuatro programas de acción prioritarios, con la participación de los interlocutores sociales.

52. Con respecto al modelo operativo, una implicación clave de la combinación de la formación presencial y el aprendizaje en línea es la necesidad de lograr el debido equilibrio entre la formación presencial en el campus de Turín y la formación presencial impartida en colaboración con organizaciones locales sobre el terreno. Compete al Consejo definir ese debido equilibrio.
53. El Grupo toma nota de que el Centro se ha fijado el objetivo de aumentar el número de beneficiarios que participan activamente en sus actividades de comunicación, en conferencias de gran envergadura y en foros de diálogo importantes. Si las tendencias de crecimiento de 2022-2023 se mantienen, el Centro conseguiría llegar a más de 1 millón de personas durante el periodo de vigencia del Plan estratégico para 2022-2025. El Grupo también observa que no se han propuesto grandes cambios en materia de personal y que la carga de trabajo podría incluso aumentar. Por consiguiente, el Grupo se pregunta de qué forma la Dirección del Centro tiene pensado crecer sin reforzar la dotación de personal. La oradora también expresa la preocupación de su grupo con respecto al proceso de redefinición de los puestos y de redistribución del personal entre las funciones de apoyo y de ejecución.
54. Con respecto al desempeño técnico, la Vicepresidenta trabajadora subraya que, a diferencia de lo que podría deducirse del documento, los representantes de los empleadores y de los trabajadores no se sitúan en pie de igualdad, sino que persiste un desequilibrio de poder fundamental que la OIT debería seguir abordando para asegurar la igualdad de condiciones a través de su mandato de proteger los derechos de los trabajadores y lograr la justicia social.
55. Tras mencionar la proporción entre los servicios formativos y no formativos y entre la formación en línea y presencial, fijada en el documento en 2:1, la oradora pregunta si ello se corresponde con los objetivos de la Dirección.
56. Con respecto a la eficiencia operativa, si bien el Grupo de los Trabajadores entiende la importancia de reducir los costos relacionados con el campus, alberga grandes dudas sobre el hecho de que una fuerte reducción de las actividades en el campus sea la mejor manera de asegurar un Centro tripartito más sólido en el futuro.
57. La Vicepresidenta trabajadora formula una última pregunta sobre la aparente reducción del personal de la categoría de servicios generales y sobre sus repercusiones en la distribución de las contribuciones a los gastos fijos entre los programas técnicos. A ese respecto, señala el riesgo de que el Centro acabe teniendo que recurrir a colaboradores externos para realizar las tareas administrativas y, por consiguiente, subcontratando a personal de la categoría de servicios generales.
58. **El Vicepresidente gubernamental** apoya el contenido general de las propuestas de programa y presupuesto del Centro para 2024-2025, consciente del entorno de cambio en el que opera. Asimismo, encomia los esfuerzos del Centro para adaptarse constantemente a las nuevas realidades en materia de impartición de formación tras la pandemia de COVID-19, que han acelerado las tendencias a largo plazo que están cambiando el mundo del trabajo, en particular la digitalización. Las propuestas de programa y presupuesto ponen de manifiesto los esfuerzos

del Centro no solo por responder a esos cambios, sino también por valerse de ellos para maximizar el alcance y el impacto de la formación.

59. El Grupo Gubernamental valora positivamente que se otorgue prioridad a la sostenibilidad financiera, entre otras cosas mediante inversiones institucionales constantes en los cuatro fondos, y acoge con satisfacción que las propuestas de programa y presupuesto del Centro se ajusten en mayor medida a la misión de la OIT de promover el trabajo decente, prestando una atención especial a su mandato en pro de la justicia social para el bienio 2024-2025.
60. Por lo que respecta al desempeño técnico, el Vicepresidente gubernamental está de acuerdo en que se preste mayor atención a ampliar el alcance y mejorar la calidad de los servicios, y valora positivamente la planificación y previsión minuciosas, que permitirán al Centro ofrecer la combinación de servicios adecuada para garantizar su sostenibilidad y, al mismo tiempo, cumplir su mandato fundamental de atender las necesidades de formación de los mandantes de la OIT. Asimismo, se congratula de la ampliación de la oferta de aprendizaje en línea del Centro, en particular la mayor importancia atribuida a las actividades de aprendizaje autónomo a distancia gratuitas con el fin de dar a conocer mejor los conceptos fundamentales de la OIT.
61. En cuanto al desempeño financiero, el Grupo Gubernamental encomia los esfuerzos por consolidar la sostenibilidad financiera del Centro mediante una mayor diversificación de sus fuentes de ingresos y el fortalecimiento de la capacidad interna de consecución y gestión de proyectos.
62. En relación con el desempeño organizativo, el Grupo Gubernamental apoya en general los resultados relacionados con la mejora de las instalaciones del campus, incluido el desarrollo de la capacidad interna para la gestión de eventos, con el fin de aprovechar al máximo las instalaciones y asegurar que la tecnología digital sea inclusiva y segura y que el Centro opere con un nivel elevado de buena gobernanza.
63. Por lo que respecta a los ejes estratégicos transversales, el Vicepresidente gubernamental respalda que se siga prestando especial atención a la innovación, la igualdad de género, la inclusión y la diversidad, así como a las normas internacionales del trabajo, el diálogo social y el tripartismo, en toda la labor que lleva a cabo el Centro.
64. **El Director del Centro** responde a las preguntas formuladas por los grupos. En relación con el saldo del Fondo de Becas al final del ejercicio, indica que se trata de una cuestión contable. Tras ofrecer las explicaciones pertinentes, asegura al Consejo que se utilizarán todos los fondos.
65. En cuanto a la proporción fijada en 2:1 para las distintas actividades, el Director afirma que no se trata de algo inamovible y que la proporción efectiva entre la formación en línea y la formación presencial, y entre las actividades en el campus y sobre el terreno, dependerá de las necesidades y de la demanda de los mandantes.
66. Con respecto a los recursos humanos, el Director recuerda que hace algunos años el Consejo acordó mantener 176 puestos y que todos ellos se han mantenido, aunque algunos se han reclasificado o redistribuido. Ello es resultado tanto de la supresión de puestos que quedaron vacantes de forma natural como de decisiones adoptadas expresamente por la Dirección, en consonancia con el enfoque que aplica la OIT. El Director reconoce que, si bien la paridad de género se ha alcanzado en los grados inferiores y casi se ha alcanzado en el grado P4, no ocurre lo mismo en los grados superiores, donde es preciso seguir desplegando esfuerzos.

67. **El Director de Formación** menciona los esfuerzos de movilización de recursos, y añade que se prestará especial atención a la divulgación específica por segmentos y se organizarán campañas para armonizar mejor la oferta del Centro con los programas de acción de la OIT.
68. En respuesta a la pregunta sobre la forma de ampliar el alcance manteniendo la misma dotación de personal, el Director de Formación hace referencia a eventos mundiales dirigidos a un público más amplio y pone como ejemplo un foro tripartito centrado en las medidas de seguimiento de la recomendación sobre los aprendizajes de calidad, financiado con cargo al Fondo de Innovación, que tendrá lugar en el campus en febrero de 2024 y que contará con la asistencia de 300 participantes presenciales y miles de participantes más que se conectarán en línea.
69. **La Vicepresidenta trabajadora** deduce de la respuesta dada por la Dirección que la proporción de 2:1 para las distintas actividades no es más que una propuesta.
70. **El Vicepresidente gubernamental** solicita información sobre la financiación de las futuras obras de renovación del pabellón Américas 2
71. **El Director Adjunto del Centro, Sr. Casale**, responde que se ha recibido la contribución del Gobierno de Italia, por valor de 8 millones de euros, en su totalidad y que, por consiguiente, los costos están cubiertos.
72. **El Director de Formación** confirma que la proporción de 2:1 puede ajustarse y modificarse en función de las necesidades de los mandantes.
73. **El Presidente** indica que la Dirección del Centro facilitará más información sobre las cuestiones planteadas. Tras expresar su agradecimiento a los tres grupos por la flexibilidad mostrada, reitera al Consejo que la formación seguirá siendo el eje central de las actividades del Centro durante el próximo bienio. Asimismo, señala que debería darse prioridad a la formación presencial frente a la formación en línea, aunque manteniendo abierta la posibilidad de recurrir a las modalidades virtuales en función de la demanda existente.
74. **El Consejo aprueba las propuestas de programa y presupuesto para 2024-2025.**

## ▶ Evaluación externa independiente de las actividades de formación y aprendizaje en línea del Centro

---

75. **El Presidente** señala que el documento <sup>4</sup> se presenta a título informativo y pide al Consejo que, después de escuchar los comentarios de los grupos, tome nota de este.
76. **La Vicepresidenta trabajadora** acoge con agrado el incremento notable del número de actividades analizadas, en comparación con la evaluación anterior, ya que ello permite tener una perspectiva más amplia para evaluar las actividades del Centro y, en consecuencia, valorar mejor las conclusiones extraídas. Asimismo, acoge con satisfacción la combinación de metodologías aplicadas en la evaluación y la distribución por género de las respuestas. Aun así, sigue habiendo espacio para la mejora en lo que respecta a la dimensión de género y el desglose geográfico de los datos. La oradora elogia que en la evaluación se incluyan por primera vez los antecedentes socioeconómicos de los participantes, e invita al Centro a seguir mejorando la recopilación de datos de modo que haya un mayor encaje entre las posibles

---

<sup>4</sup> CC 87/3.

barreras específicas para cada grupo demográfico y las estrategias diseñadas para afrontar los desafíos emergentes y asegurar un enfoque inclusivo en la prestación de servicios. La oradora insta a que en la evaluación se desglose la tasa de respuesta por edad, para facilitar una evaluación integral de las actividades en ciertos grupos de edades.

77. **El Vicepresidente empleador** elogia a la Dirección del Centro por establecer la práctica de evaluar las actividades de formación mediante evaluadores externos y por su respuesta a las recomendaciones, lo cual indica que ha dedicado un elevado grado de atención a las conclusiones del informe. El orador propone una mayor reflexión sobre la dimensión del impacto. Si bien es difícil medir el impacto de la formación, resulta fundamental, ya que el objetivo último de la formación es tener una incidencia en los mandantes principales de la OIT y otras partes interesadas. Probablemente hay margen para ampliar la muestra, incrementar la baja tasa de respuesta y analizar de qué modo las actividades del Centro contribuyen a la consecución de las metas del Programa y Presupuesto de la OIT. De esta manera se podrían armonizar en mayor medida las actividades del Centro con los documentos estratégicos de la OIT.
78. **El Vicepresidente gubernamental** agradece a los evaluadores independientes la evaluación de las actividades de formación del Centro y les felicita por la metodología aplicada, que se basa en el mismo marco analítico que en evaluaciones anteriores, lo que permite realizar una comparación cruzada de los resultados. El orador reconoce la respuesta y el compromiso firmes de la Dirección a fin de aplicar medidas destinadas a atender las preocupaciones planteadas en el informe.
79. **El Consejo toma nota del documento.**

## ▶ Informe de la reunión de la Mesa Directiva del Consejo (junio de 2023)

---

80. **El Presidente** señala que el documento <sup>5</sup> se presenta a título informativo y pide al Consejo que tome nota de este.
81. **El Consejo toma nota del documento.**
82. Al concluir la primera sesión del Consejo, **el Presidente** expresa su sincero agradecimiento al Sr. Giuseppe Casale, Director Adjunto, por su larga carrera en la OIT y el Centro.

## ▶ Estados Financieros e Informe del Auditor Externo del año finalizado el 31 de diciembre de 2022

---

83. **La Presidenta, Sra. Drake**, Directora General Adjunta de la OIT, abre la sesión del viernes por la mañana y recuerda que el documento <sup>6</sup> objeto de examen ya fue aprobado formalmente por la Mesa Directiva del Consejo en junio de 2023 y solo se presenta a título informativo.

---

<sup>5</sup> CC 87/4.

<sup>6</sup> CC 87/5/1.

84. **El Vicepresidente gubernamental** desea saber si el Centro tiene conocimiento de las desviaciones que pueden darse de modo que le permita responder a ellas de manera eficaz y oportuna.
85. **La Tesorera del Centro, Sra. Boulanger**, explica que existen varios niveles de control presupuestario y que se llevan a cabo exámenes periódicos a lo largo del año, lo que permite responder oportunamente a cualquier problema que pueda producirse.
86. **El Consejo toma nota del documento.**

## ▶ Plan para la auditoría de los Estados Financieros de 2023

---

87. **El representante del Auditor Externo, Sr. Faisal**, presenta el plan<sup>7</sup>, que tiene por objeto formular una opinión independiente sobre los estados financieros del Centro y reforzar la credibilidad de estos, así como realizar observaciones respecto de la eficacia de los procedimientos financieros, el sistema contable, los controles financieros internos y, en general, la administración y gestión del Centro. La auditoría de las operaciones se centrará en la evaluación de la gestión de los servicios de apoyo a los participantes. Dicha evaluación ayudará a aportar garantías de la existencia de un marco, una estrategia y unos controles eficaces y adecuados; recursos suficientes en la gestión de los servicios de apoyo a los participantes, y procesos de evaluación, seguimiento y elaboración de informes periódicos con respecto a dichos servicios, así como garantías de la adecuación de las calificaciones del personal.
88. **La Presidenta** traslada su agradecimiento a la Comisión de Auditoría de la República de Filipinas por haber brindado sus servicios al Centro durante estos últimos ocho años.
89. **El Consejo toma nota del documento.**

## ▶ Informe del Auditor Interno Jefe para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2022

---

90. **El representante de la Oficina de Auditoría Interna y Control, Sr. Watson**, presenta el informe de la auditoría<sup>8</sup> correspondiente al año que finalizó el 31 de diciembre de 2022.
91. **El Consejo toma nota del documento.**

## ▶ Seguimiento de las recomendaciones del Auditor Interno Jefe del año que finalizó el 31 de diciembre de 2022

---

92. **La Presidenta** señala que el documento<sup>9</sup> se presenta a título informativo y pide al Consejo que tome nota de este.
93. **El Consejo toma nota del documento.**

---

<sup>7</sup> CC 87/5/2.

<sup>8</sup> CC 87/5/3.

<sup>9</sup> CC 87/5/4.

## ► Cuestiones relativas a los recursos humanos

---

94. **El Jefe de los Servicios de Recursos Humanos, Sr. Lopez-Armand**, presenta el documento <sup>10</sup>, en el que se informa sobre las recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) aplicables a las organizaciones pertenecientes al régimen común de las Naciones Unidas y las enmiendas propuestas al Estatuto del Personal en relación con la licencia parental y los mecanismos de solución de conflictos.
95. **La Vicepresidenta trabajadora** lamenta que no se haya incluido una referencia al actual proceso de redefinición de puestos del personal. Esta cuestión de gran calado merece una explicación concreta en este capítulo. Además, en el documento sobre las cuestiones relativas a los recursos humanos también se deberían haber abordado, con las debidas explicaciones, los importantes cambios que afectan al personal mencionados en las propuestas de programa y presupuesto del Centro, por ejemplo, los relacionados con el desarrollo profesional o la reducción de puestos en la categoría de servicios generales. Por último, la oradora reconoce la importancia de armonizar los procedimientos del Centro con los de la OIT e insiste en la necesidad de que haya un diálogo permanente entre la Dirección y el Comité del Sindicato del Personal.
96. **El Vicepresidente empleador** respalda el informe y apoya el punto que requiere decisión.
97. **El Vicepresidente gubernamental** elogia la labor del Centro para promover la igualdad de género a través de la revisión del Estatuto del Personal con miras a que su redacción sea lingüísticamente neutra desde el punto de vista del género. El Grupo Gubernamental acoge con beneplácito todos los esfuerzos desplegados para velar por que el Centro promueva la igualdad de género, tanto a través de sus servicios de formación como en su calidad de empleador. El Grupo Gubernamental acoge con satisfacción las nuevas disposiciones en materia de licencia parental, que ayudarán a facilitar la contratación y retener al personal, y valora positivamente las consultas y la labor en curso para armonizar el mecanismo informal de solución de conflictos del Centro con el de la OIT. A tal fin, el Grupo desearía saber si la colaboración del Centro con la Junta Consultiva Mixta de Apelaciones de la OIT exige el cumplimiento de algún requisito adicional, por ejemplo, en materia de equilibrio de género en el órgano compuesto por tres personas o con respecto a los procedimientos de abstención y recusación ante conflictos de intereses.
98. **El Jefe de los Servicios de Recursos Humanos** explica, en respuesta a las inquietudes planteadas con respecto a la solicitud de aprobación por el Consejo de propuestas encaminadas a dar cumplimiento a recomendaciones de la CAPI que aún están pendientes de aprobación por la Asamblea General, que el Consejo de Administración de la OIT también seguía la práctica de aprobar este tipo de propuestas condicionales hasta noviembre de 2011, cuando, mediante una enmienda limitada al artículo 14.7 del Estatuto del Personal de la OIT, se delegó con carácter permanente en el Director General la autoridad de aplicar, mediante enmiendas al Estatuto del Personal, las decisiones rutinarias de la Asamblea General relativas a los sueldos y prestaciones del régimen común. De esta manera se eliminó la obligación de que el Consejo de Administración aprobara estas cuestiones. Desde entonces, la Oficina proporciona en cada reunión del Consejo de Administración de marzo un resumen de dichas decisiones y subraya otros aspectos del informe anual de la CAPI que resultan pertinentes para

---

<sup>10</sup> CC 87/6.

la OIT y su personal. El Consejo podría considerar la posibilidad de adoptar disposiciones similares.

**99. El Consejo aprueba el punto que requiere decisión.**

## ▶ Cuestiones administrativas

---

**100. La Presidenta** señala que el documento <sup>11</sup> se presenta a título informativo y pide al Consejo que tome nota de este.

**101. El Director Adjunto del Centro** formula comentarios sobre los proyectos de infraestructuras, la racionalización de los procesos de apoyo, la seguridad en el campus y la ecologización de las actividades.

**102. El Vicepresidente empleador, la Vicepresidenta trabajadora y el Vicepresidente gubernamental** no formulan ninguna observación.

**103. El Consejo toma nota del documento.**

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

---

**104. La Vicepresidenta trabajadora** toma nota de los informes, da la bienvenida al nuevo Director del Programa de Actividades para los Trabajadores de Turín y alienta a las respectivas unidades técnicas a que apliquen los programas que se han adoptado para el próximo periodo.

**105. El Vicepresidente empleador** encomia la dedicación y resiliencia del equipo del Programa de Actividades para los Empleadores de Turín bajo el liderazgo del Director saliente, da la bienvenida al nuevo Director y alienta al equipo a que continúe con su buena labor.

**106. El Vicepresidente gubernamental** no formula ninguna observación.

**107. El Consejo toma nota de los documentos** <sup>12</sup>.

## ▶ Declaraciones finales

---

**108. La Presidenta** propone que la 88.<sup>a</sup> reunión del Consejo del Centro se celebre justo antes de la 352.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración de la OIT, que está previsto que tenga lugar del 28 de octubre al 7 de noviembre de 2024 en Ginebra. Por consiguiente, la 88.<sup>a</sup> reunión del Consejo del Centro se celebrará, de ser posible, en Turín, justo antes de la reunión del Consejo de Administración, a saber, los días 24 y 25 de octubre de 2024.

**109. El Consejo aprueba la propuesta de la Presidenta.**

---

<sup>11</sup> CC 87/7.

<sup>12</sup> CC 87/8/a y CC 87/8/b.

- 110. La Presidenta** informa a los miembros del Consejo de que el informe de esta reunión se examinará en la Sección Institucional de la 349.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración de la OIT; y propone que, para facilitar la elaboración y finalización del informe, el Consejo delegue la tarea de aprobar el proyecto de informe en su Mesa Directiva.
- 111. El Consejo aprueba la propuesta de la Presidenta.**
- 112. La Presidenta declara clausurada la 87.<sup>a</sup> reunión del Consejo.**

## ▶ Anexo

---

### Declaración del representante del Comité del Sindicato del Personal ante el Consejo del Centro Internacional de Formación de la OIT

87.ª reunión del Consejo, 26-27 de octubre de 2023



ITCILO STAFF UNION  
SYNDICAT DU PERSONNEL DU CIF-OIT  
SINDICATO DEL PERSONAL DEL CIF-OIT

#### 87.ª REUNIÓN DEL CONSEJO DEL CENTRO INTERNACIONAL DE FORMACIÓN DE LA OIT (CIF-OIT)

26-27 DE OCTUBRE DE 2023

#### DISCURSO DEL SINDICATO DEL PERSONAL DEL CIF-OIT EL 27 DE OCTUBRE DE 2023

Señor Director General,  
Distinguidos miembros del Consejo,  
Estimados colegas,  
Damas y caballeros,

Es un honor y un placer dirigirme a ustedes hoy en nombre del personal del Centro en mi calidad de Vicepresidente del Comité del Sindicato del Personal del Centro. Quisiéramos expresar una vez más nuestros saludos y felicitaciones al Sr. Christophe Perrin, como nuevo Director del Centro.

También deseamos expresar nuestro más profundo agradecimiento a la ciudad de Turín, a la Región Piamonte y al Gobierno italiano por su apoyo inquebrantable.

El personal del Centro está demostrando una vez más un firme compromiso para lograr resultados excelentes, contribuyendo a los resultados positivos indicados en los documentos estratégicos presentados a este Consejo.

Tuvimos la oportunidad de presentar durante la charla del año pasado nuestra visión sobre los tres pilares del Centro, creemos que aún es importante mencionar:

- **su personal motivado,**
- **las instalaciones residenciales del campus,**

- **su creciente experiencia en competencia digital y formación, su experiencia en la impartición de formación, la metodología de formación y el desarrollo de capacidades.**

### **Nuestro personal**

Presentamos los problemas que afectan la motivación del personal:

- a) **el desarrollo profesional, o la falta de desarrollo profesional**, en particular para el personal de los servicios generales; planteamos esta prioridad hace dos años en nuestra intervención;
- b) **los contratos precarios** que parecen afectar de manera desproporcionada a las mujeres mucho más que a los hombres, en ambas categorías;
- c) **la lógica comercial de crecimiento por crecimiento**,
- d) y por último **la agilidad**: sobrecargar a los colegas o reasignarlos sin una consulta previa y significativa.

Todos estos problemas permanecen lamentablemente hasta el día de hoy sin un compromiso real para abordar y resolverlos, esperamos que una confianza y colaboración renovadas traigan resultados positivos en un futuro próximo.

El Resumen del progreso de la ejecución en 2023 dice, y cito:

La nueva cartera de servicios también tiene implicaciones para las funciones de apoyo del Centro. El éxito del nuevo modelo también se asienta en una mejora de las competencias del personal, mediante la exploración de nuevas formas de trabajar, así como cambios en la estructura, los perfiles de los puestos y el conjunto de competencias del personal del Centro. En consecuencia, en septiembre de 2023, el Centro había completado la reformulación de las descripciones de las funciones tanto de la categoría de servicios generales como de servicios orgánicos iniciada en 2022.

En cuanto a la cuestión del **desarrollo profesional**, debemos señalar a su atención que el ejercicio en curso para actualizar las descripciones de puestos en el Centro no tiene en cuenta la aspiración del personal de que su trabajo sea reconocido y recompensado. Esta es una oportunidad para reclasificar los puestos de trabajo en lugar de mantener el *statu quo* y distribuir las descripciones genéricas de los puestos de trabajo en los mismos niveles. En el examen no se tuvieron en cuenta las solicitudes y recomendaciones de incluir categorías superiores de conformidad con nuestro estatuto del personal, lo que permite perspectivas de carrera y la potenciación del personal.

En relación con el resultado 5 de las propuestas de programa y presupuesto para 2024-2025, nos sorprende que la siguiente afirmación no sea mensurable ni esté respaldada por datos que demuestren las oportunidades efectivas de promoción de las perspectivas de carrera que se ofrecen al personal:

La mayor diversificación de la cartera de servicios abre nuevas líneas de trabajo y nuevas oportunidades para el desarrollo profesional del personal.

Los **contratos precarios** siguen afectando mucho más a las mujeres que a los hombres. Somos incansables; seguiremos insistiendo y movilizándolo nuestros esfuerzos colectivos hasta que se logre el equilibrio de género, la diversidad y la inclusión entre el personal y especialmente a nivel directivo.

La **lógica comercial de crecimiento por crecimiento**: la sobrecarga de trabajo que sufre actualmente el personal continuará si nos fijamos en los objetivos financieros y de alcance previstos; hacer más con menos no es una receta para la calidad y el éxito.

La **agilidad** de esta lógica parece ir en detrimento del bienestar y la motivación del personal, ya que disminuye el número de funcionarios de los servicios generales y redistribuye al personal sin celebrar consultas significativas.

En las propuestas de programa y presupuesto, se hace referencia a la racionalización y la digitalización:

Sin procesos y normas internas sencillos y simplificados, es posible que no sea posible un crecimiento continuo, ya que el volumen de operaciones sigue aumentando y los niveles de personal siguen siendo los mismos.

Creemos que esto es suficiente para entender la idea de más con menos mencionada anteriormente. La digitalización no puede sustituir el trabajo del personal; es una herramienta para evitar tareas repetitivas y agilizar los procesos, y se sigue necesitando a las personas que están al volante.

### **Nuestro campus**

Según las proyecciones recientes, las actividades de capacitación residencial en el campus están creciendo más rápido de lo esperado. La demanda de nuestras instalaciones es alta y los servicios de apoyo se enfrentan a dificultades para responder a esta vuelta a la normalidad.

La necesidad de formación presencial en el campus sigue siendo importante. La formación en línea no puede sustituir los beneficios y la experiencia de aprendizaje de los intercambios entre participantes de diferentes países en nuestras instalaciones.

Como se indica en el Resumen del progreso de la ejecución en 2023:

el Centro avanzó rápidamente en la mejora de su alcance de la formación presencial y el número de actividades de divulgación de las actividades presenciales se ha duplicado desde 2022.

También observamos lo siguiente:

La curva de tendencias confirma que, a medida que las actividades de formación presencial en el campus vuelven a aumentar en número, [...] el Centro realizará sobre el terreno más actividades de formación para grupos pequeños con el fin de impartirlas de forma conjunta con socios locales, al tiempo que seguirá ampliando el conjunto de eventos interregionales en el campus.

Sin embargo, la información compartida parece sugerir un enfoque que se aparta de las indicaciones mencionadas. Se indica explícitamente una reducción del 50 por ciento en las actividades presenciales en el campus del Centro, y cito:

el nuevo modelo se traduce en cambios en las necesidades de aulas en el campus y en una reducción de la ocupación hotelera para las actividades del Centro.

### **Nuestra experiencia**

La calidad es un pilar central del marco de gestión basada en los resultados.

La evaluación externa independiente de las actividades de desarrollo de capacidades del Centro abarca una amplia gama de criterios, que son la pertinencia, el alcance, la coherencia, la validez del diseño de la formación, la eficacia, la eficiencia en el uso de los recursos, la eficacia de la gestión y la orientación al impacto de la actividad.

Para el personal del Centro, y sobre la base de la recomendación de la evaluación, un modelo basado en el aprendizaje mixto debería guiar las operaciones del Centro, y cito:

Al considerar la eficacia de las diferentes modalidades de formación (presencial, mixta o en línea), se reconoce abrumadoramente que la modalidad mixta o combinada es la opción óptima y preferida en casi todos los casos y la más prometedora para aprovechar los beneficios de la formación presencial y en línea.

Teniendo en cuenta la cartera de actividades, se espera que el alcance siga creciendo gracias al compromiso y el arduo trabajo del personal.

### **Finalmente**

El debido proceso de consulta y negociación con el Sindicato del Personal del Centro es una necesidad, no una opción, cuando se sigue adelante con enfoques innovadores que afectan al personal; esta es una condición previa para mejorar la satisfacción del personal y crear un entorno más propicio para la innovación y el crecimiento.

Como Comité del Sindicato del Personal, reiteramos que el personal del Centro es un recurso en el que hay que invertir, no un costo que hay que reducir. Seguiremos defendiendo sus derechos y presionando para que se reconozca su importante contribución al éxito de nuestro Centro.

Gracias por vuestra atención.

El Sindicato del Personal del Centro