

7581917
4915768
9797536
9414651
9147621
6819712
9728172
5491548
9872678
1985491
1879517
7278126
5742764
5147641
7641756
1675172
8179179
1756712
9175984
1478949



**El Centro de Turín de la OIT
Aprendizaje y formación
sobre el mundo del trabajo
Informe anual 2010**

Informe anual sobre las actividades del Centro en 2010

ÍNDICE

	Página
RESUMEN EJECUTIVO	5
I. ESTADÍSTICAS Y TENDENCIAS EN 2010	8
Colaboración con la OIT	8
Dimensión regional	10
Alianzas con instituciones de formación.....	13
Redes y foros de aprendizaje.....	13
La Escuela de Desarrollo de Turín.....	14
II. FINANCIAMIENTO DE LAS ACTIVIDADES DE FORMACIÓN	16
III. EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS	19
Normas y Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo	19
Empleo y Desarrollo de Competencias.....	20
Empresa, Microfinanza y Desarrollo Local	21
Protección Social.....	22
Diálogo Social, Derecho Laboral y Administración del Trabajo	23
Actividades para los Trabajadores	24
Actividades para los Empleadores.....	24
Coordinación de las Cuestiones de Género y Lucha contra la Discriminación	25
Desarrollo Sostenible y Gobernanza	26
Dimensión Social del Comercio y de las Inversiones	27
Educación a Distancia y Tecnología de la Formación	28
Publicación multimedia.....	29
Evaluación de las actividades del Centro	29
Red de Egresados	30
IV. GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN	31
Fondo de Inversión 2007-2011	31
Recursos Humanos	32
Servicios de administración interna	34
Tecnología de la información.....	35

RESUMEN EJECUTIVO

1 Durante 2010, el Centro Internacional de Formación de la OIT (el Centro) impartió programas de formación y aprendizaje a casi 14.000 participantes de 185 países en todas las principales áreas del Programa de Trabajo Decente de la OIT. Además del programa de cursos regulares que ofrece en su campus de Turín, se organizaron más de 300 cursos de formación a medida a nivel regional o nacional.

2 Nuevas asociaciones con instituciones nacionales y regionales contribuyeron a ampliar el alcance de las actividades del Centro. Se siguió avanzando en cuanto a la creación y diversificación de productos de formación y métodos de aprendizaje, destacando la mayor expansión de las actividades de aprendizaje mixtas y la reestructuración de los cursos tradicionales en actividades de aprendizaje modulares y academias.

Estrecha colaboración con la OIT

3 La colaboración operativa con los sectores técnicos de la OIT y las regiones se ha intensificado en muchas importantes áreas de trabajo como las actividades para los empleadores y para los trabajadores, las normas internacionales del trabajo, el desarrollo empresarial, la economía social, los empleos verdes, la migración laboral, la seguridad social y la administración e inspección del trabajo. El Centro, los departamentos contraparte en la sede y las oficinas regionales mantuvieron estrecha colaboración en la planificación, diseño y ejecución de los programas de formación.

4 El Centro ha participado activamente en el ejercicio de planificación de las actividades basada en resultados, iniciado por la Oficina en el segundo semestre de 2009. Como resultado de ese ejercicio, el Centro comenzó a integrar los componentes de desarrollo de capacidades en su programa de actividades para 2010. Además, la función del Centro en el desarrollo del personal de la OIT se amplió durante el año 2010.

5 En 2010, el Director General de la OIT inició una revisión interna de las operaciones del Centro. Los resultados de este ejercicio fueron presentados al Consejo en noviembre de 2010. El Consejo pidió que

se tuvieran en cuenta esas recomendaciones en la elaboración del Plan Estratégico para 2012-2015.

Academias

6 En 2009 se inició un proceso para examinar las modalidades de los planes de estudios de actividades regulares con el fin de ofrecer actividades de aprendizaje más atractivas y de mayor visibilidad, que progresivamente servirían de puntos de referencia de excelencia en la materia técnica correspondiente. La principal innovación fruto de ese proceso ha sido la creación de las academias, de las cuales se han organizado tres en 2010. Cada una de esas actividades suponía trabajar en estrecha colaboración con los programas técnicos de la OIT, así como establecer asociaciones con otros organismos de las Naciones Unidas y otras organizaciones de desarrollo. En vista del éxito de esas actividades, se ha previsto organizar una cartera más amplia de academias en 2011.

La Escuela de Desarrollo de Turín

7 En los últimos diez años, y en colaboración con organismos de la ONU e instituciones universitarias, la Escuela de Desarrollo de Turín ha ido ampliando su cartera de programas de Maestría y de cursos de postgrado. En 2010 se ofrecieron ocho programas de maestría. La Escuela de Desarrollo de Turín es financiada con las tasas que abonan los estudiantes y con los recursos aportados por diversos donantes locales italianos que conceden gran importancia a la colaboración entre la Universidad de Turín y el Politecnico di Torino, y también a la colaboración entre el Centro de Turín y otros organismos de la ONU.

Colaboración con las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales

8 El Centro sigue ampliando y profundizando su colaboración con organizaciones y agencias del sistema de las Naciones Unidas. Esta colaboración se basa en la organización de programas de formación y

aprendizaje vinculados con el mandato de esas organizaciones de las Naciones Unidas e incluye la organización conjunta de actividades, así como la financiación de los participantes en los cursos regulares del Centro. En 2010, el Centro colaboró con: FAO, FIDA, CNUDMI, PNUD, UNESCO, ONU-CEPA, CESPAP, ACNUR, UNICRI, ONUDI, UNIFEM, UNITAR, EIRD, BLNU, UNMIL, UNMIT, UNOCHCR, UNOPS, UNSCC, PMA, OMS, OMPI, el Banco Mundial y el FMI. El Centro organizó la segunda Consulta Inter-agencial de las Naciones Unidas sobre la Iniciativa del Piso de Protección Social, en colaboración con el Departamento de Seguridad Social de la OIT.

Ampliación de las alianzas con instituciones de formación

9 El Centro participó activamente en varias redes internacionales. Continuó su colaboración con el Instituto de Capacitación del Ministerio de Trabajo de Bulgaria y con INSAFORP de El Salvador. En mayo de 2010 tuvo lugar la primera actividad conjunta para sindicalistas organizada en colaboración con el Instituto Nacional del Trabajo V.V. Giri, el instituto de formación del Ministerio de Trabajo de la India. Se firmó un nuevo acuerdo con el Instituto de Gestión Rural del Pakistán (NRSP-IRM), que ya ha dado lugar a una colaboración eficaz en el campo de las micro-finanzas y la metodología de aprendizaje en 2010.

10 Asimismo, en 2010 se estableció, o prosiguió, la cooperación con instituciones de formación y enseñanza en China, la Federación de Rusia, la República de Corea, el Japón y Sudáfrica.

El campus

11 En 2010 se llevaron a cabo importantes obras de remodelación de la infraestructura del campus y las instalaciones. Las obras del Centro de Conferencias Piamonte, iniciadas en enero de 2009, concluyeron en abril de 2010. El costo de la inversión, que se elevó a 3,8 millones de euros, fue cubierto en su totalidad por el Gobierno de la Región del Piamonte y la Fundación de la *Compagnia di San Paolo*. El Centro de Conferencias es una modernísima instalación destinada a cursos y conferencias que puede acoger hasta 350 personas. El edificio cuenta con las tecnologías más modernas en materia de eficiencia energética, y es totalmente accesible para personas minusválidas.

12 Las instalaciones de cocina fueron totalmente renovadas en la primera mitad de 2010; el costo de la renovación ascendió a 657.000 euros. Se ha actualizado el sistema de seguridad contra incendios y

se han tomado medidas destinadas a reducir el consumo de energía y agua y a mejorar el reciclaje de residuos.

Relaciones con la Región del Piamonte y la municipalidad de Turín

13 El Centro sigue manteniendo excelentes relaciones con la Región del Piamonte y la municipalidad de Turín. A pesar de las restricciones presupuestarias que afectaron a los gobiernos locales en Italia durante el año 2010, la Región del Piamonte contribuyó con 370.000 euros a los costos fijos del Centro y aportó 115.000 euros para apoyar la ejecución de los programas de la Escuela de Desarrollo de Turín y otros programas de formación. Por razones técnicas y presupuestarias, la municipalidad de Turín no pudo pagar antes de finales de 2010 su contribución prevista de 500.000 euros, considerada como una contribución anual en el acuerdo complementario firmado con la municipalidad de Turín en 2006. Estos recursos están destinados al mantenimiento extraordinario de los edificios del campus. La municipalidad ha confirmado que esa suma se abonará en su totalidad en 2011.

14 En 2010, se puso en marcha un programa de visitas al campus para alumnos de las escuelas secundarias de Turín, que forma parte del proyecto "*Crece en la ciudad*". De enero a mayo de 2010, el Centro recibió la visita de 200 estudiantes de siete escuelas secundarias. Las visitas brindaron una oportunidad a los estudiantes para ampliar sus conocimientos sobre la OIT y el sistema de las Naciones Unidas, así como para tener una mejor comprensión de los problemas mundiales y del papel de la comunidad internacional.

Un entorno de recursos difícil

15 En 2010, el Centro sufrió las repercusiones de la crisis económica mundial que se tradujo en una notable reducción de las contribuciones voluntarias. A pesar de esas condiciones difíciles, el resultado financiero para el año 2010 fue positivo. Ello obedeció a la diversificación de las fuentes de financiación y al considerable incremento en los proyectos adjudicados al Centro mediante procesos de licitación pública. Se firmaron nuevos acuerdos con los Gobiernos del Brasil y de Portugal. El Centro se adjudicó dieciocho nuevos proyectos en ofertas de licitación pública por un importe total de 9.200.000 euros.

16 Por lo que se refiere a los gastos, algunas inversiones fueron aplazadas o su escala se redujo. La racionalización de una serie de procesos internos y de

las partidas de gastos se tradujo en ahorros y optimización de costos. Está previsto continuar y ampliar las medidas adoptadas para reducir los gastos y lograr mayor eficiencia durante los próximos cuatro años del Plan Estratégico.

17 En 2010, el Centro demostró su capacidad para sobrevivir en un entorno financiero difícil, así como para desarrollar, innovar y diversificar sus programas y productos. Frente a los desafíos financieros de 2010, el personal del Centro tuvo una reacción muy positiva por lo que se refiere a su compromiso, creatividad y energía, que representó una importante contribución.

18 En la Parte I de este Informe se presenta un panorama estadístico de las principales tendencias de las actividades del Centro en 2010. En la Parte II se recoge información sobre las fuentes de los fondos y su utilización para las actividades de formación. En la Parte III se refleja información sobre cada uno de los programas técnicos de formación, así como sobre la evolución de las metodologías de evaluación, aprendizaje y formación y publicaciones. Por último, en la Parte IV se presenta información sobre los más destacados aspectos de la gestión y administración en 2010.

I. ESTADÍSTICAS Y TENDENCIAS EN 2010¹

19 El desempeño del Centro en 2010 fue muy similar al de 2009. El número de participantes y días/participante aumentó ligeramente en relación con el 2009, mientras que el número total de actividades se redujo ligeramente, lo que obedeció en parte a la reestructuración y combinación de cursos de formación específicos.

20 Las actividades presenciales y mixtas que tuvieron lugar en el Centro, aprovechando las instalaciones y el entorno docente del campus, representaron un 42 por ciento del total. Las actividades presenciales y mixtas organizadas fuera de la sede representaron el 48 por ciento, y un 10 por ciento de las actividades fueron programas de formación totalmente a distancia. Se observó un aumento de las actividades mixtas, que pasaron del 3 por ciento en 2008 al 4 por ciento en 2009 y al 6 por ciento en 2010, lo que indica un aumento gradual pero constante de este tipo de actividades.

21 Los cursos regulares abiertos a participantes individuales representaron un 30 por ciento de la cartera del Centro. Las actividades restantes estuvieron

basadas en proyectos o fueron diseñadas a medida para responder a solicitudes específicas de instituciones y patrocinadores.

Colaboración con la OIT

22 En 2010 prosiguieron los esfuerzos del Centro para coordinar sus actividades de formación con las estrategias y operaciones de la OIT. El papel del Centro se reflejó en los planes de trabajo basados en los resultados y los productos globales en el contexto del Programa y Presupuesto para 2010-2011. El Centro participó en los grupos regionales de garantía de la calidad establecidos por OIT para los Programas de Trabajo Decente por País, lo que les permite identificar necesidades específicas y prioridades de formación. Esas necesidades y prioridades se han tomado en cuenta para la planificación de actividades a medida en el terreno, así como para la concesión de becas para la participación en los correspondientes cursos regulares. Además de su impacto inmediato en el programa de formación del bienio en curso, la

**CUADRO 1:
DISTRIBUCIÓN DE ACTIVIDADES POR TIPO DE FORMACIÓN EN 2009 Y 2010**

	2009				2010			
	Actividades	Participantes	Días de formación	Días/participante	Actividades	Participantes	Días de formación	Días/participante
En el Centro	181	4.148	1.373	32.146	183	4.559	1.271	33.259
Mixtas en el campus (a distancia más fase presencial en el Centro de Turín)	19	394	608	13.502	20	426	595	14.331
En el terreno	241	7.647	1.001	29.975	225	6.921	892	22.832
Mixtas en el terreno (a distancia más fase presencial en el terreno)	3	83	79	2.875	8	606	153	11.166
A distancia	62	1.453	1.069	23.567	47	1.218	881	20.777
TOTAL	506	13.725	4.130	102.065	483	13.730	3.792	102.365

1. El índice "días/participante" se calcula para cada actividad de formación multiplicando el número de participantes por el número real de días de formación impartida.
2. A efectos de la comparación entre las actividades de formación presencial y a distancia, los días de formación de estas últimas equivalen al número total de horas lectivas "prescritas" dividido por seis (siendo éste el número de horas lectivas en un día de formación presencial).
3. En 2010, los participantes procedieron de 185 países y territorios. En el sitio web del Centro se pueden consultar estadísticas pormenorizadas sobre la distribución de los participantes por país de origen.

¹ En el sitio web del Centro, <http://www.itcilo.org/en>, se pueden consultar estadísticas más detalladas a título de referencia.

GRÁFICO A
INGRESOS PROCEDENTES DE LAS ACTIVIDADES, POR OBJETIVO ESTRATÉGICO EN 2010

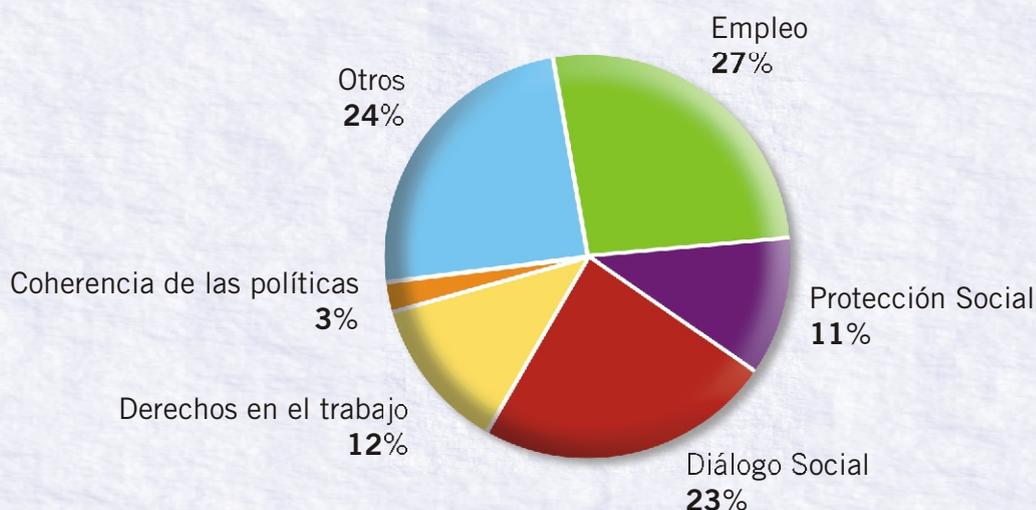
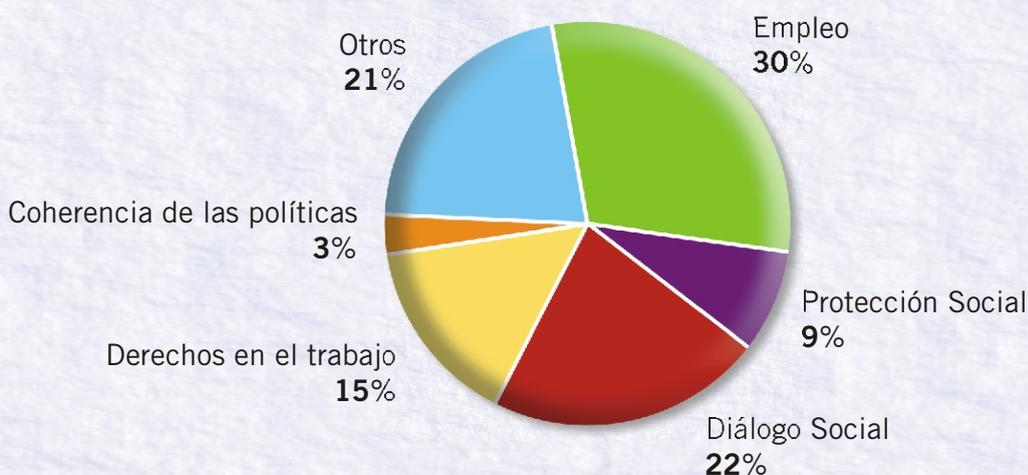


GRÁFICO B
PARTICIPANTES POR OBJETIVO ESTRATÉGICO EN 2010



participación del Centro en los ejercicios de planificación y gestión basados en los resultados organizados por la OIT promovió una mayor sensibilización y cooperación entre los coordinadores de los resultados de la OIT y los responsables técnicos del Centro en lo concerniente a las posibilidades de colaboración.

23 La función del Centro en el desarrollo del personal de la OIT continuó ampliándose durante el año 2010. Incluyó la organización de un nuevo taller sobre capacidad de investigación, en colaboración con el Instituto Internacional de Estudios Laborales; dos cursos de orientación para nuevos funcionarios; capacitación en gestión del ciclo de proyectos, incluido

un taller para directores de las oficinas y especialistas de la región de África, así como diversas actividades de fortalecimiento de capacidad relacionadas con la Guía práctica sobre el trabajo decente y los empleos verdes. Asimismo, el Centro cumplió la función de facilitador de nueve reuniones de personal y talleres de intercambio de conocimientos destinados a departamentos y programas técnicos de la OIT. Más de 100 funcionarios de la OIT participaron en los cursos regulares del Centro, así como en los programas de Maestría que ofrece la Escuela de Desarrollo de Turín.

24 El equipo de revisión interna de la OIT (2010) llegó a la conclusión de que ya se había logrado un elevado grado de integración entre la Oficina y el

Centro en cuanto a la armonización del programa de formación del Centro con el marco estratégico de la OIT, a la referencia sistemática de la función del Centro en las estrategias basadas en los resultados, a la preparación de informes sobre los recursos, desglosados por resultados, a la planificación conjunta, y a la colaboración en la preparación de cursos.

Dimensión regional

25 El Centro de Turín es una plataforma global de formación e intercambio de conocimientos sobre cuestiones de trabajo decente y desarrollo sostenible. La participación de una gran diversidad de instituciones nacionales en los cursos básicos del Centro aumenta las posibilidades de aprendizaje entre personas del mismo nivel y el enriquecimiento mutuo de experiencias pertinentes de los diferentes países. Al mismo tiempo, la dimensión regional de las actividades del Centro es una importante ventaja comparativa que complementa la cartera de cursos y actividades regulares de formación y aprendizaje interregionales. La capacidad de ofrecer productos de formación a medida de acuerdo a las prioridades regionales, subregionales y nacionales y los objetivos de los Programas de Trabajo Decente por País realiza la pertinencia de la oferta del Centro y responde a la creciente demanda de la OIT de cursos a medida.

26 En el Gráfico C se desglosa el porcentaje de participantes de cada una de las cinco principales regiones en 2010.

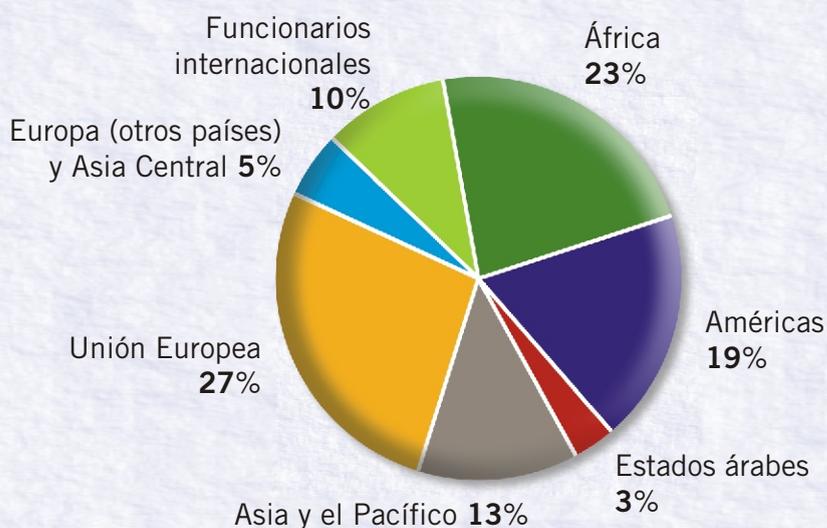
27 Las variaciones del porcentaje de los participantes de las diferentes regiones obedecen en

muchos casos al inicio o la conclusión de proyectos específicos. En 2010 disminuyó el número de participantes de África, Asia y el Pacífico, Américas y Europa oriental y Asia Central; por otra parte, se registró un aumento significativo en el número de participantes de la Unión Europea como resultado del éxito de los esfuerzos del Centro para movilizar fondos de la Comisión Europea relacionados con la política social de la UE. Asimismo, aumentó el número de participantes de los Estados árabes, lo que obedeció principalmente a la reanudación de los programas en los Territorios Ocupados. El incremento del número de funcionarios internacionales fue resultado de la ampliación del papel del Centro en el desarrollo del personal de la OIT y de los acuerdos con otras organizaciones multilaterales.

África

28 El Centro mantuvo una colaboración muy fructífera con la Oficina Regional de la OIT para África sobre la base de los esfuerzos iniciados en 2009 para integrar de manera más sistemática las prioridades y necesidades regionales en la oferta de actividades de formación del Centro. Esa colaboración incluyó la formulación y ejecución de programas de formación y aprendizaje para el personal de la OIT en la región. Merece destacar que en septiembre de 2010 tuvo lugar en el Centro un taller de formación sobre diseño de actividades y movilización de recursos para promover el trabajo decente, que contó con la participación de los directores de las oficinas regional, subregionales y nacionales, así como especialistas técnicos de la región.

GRÁFICO C
PARTICIPANTES POR REGIÓN EN 2010²



² De acuerdo con los criterios de clasificación de la OIT, los participantes de Argelia, Egipto, Libia, Marruecos, Mauritania, Sudán y Túnez están incluidos en el epígrafe "África".

29 En 2010 prosiguieron los esfuerzos conjuntos entre el Centro, la Oficina Regional y los diferentes departamentos técnicos de la OIT para crear un nuevo programa de formación sobre la economía social. Al término de la conferencia regional organizada en Johannesburgo en octubre de 2009, se organizó en el Centro la primera Academia sobre Economía Social y Solidaria, la que tuvo lugar en octubre de 2010 y contó con una nutrida participación de los países africanos.

30 Las actividades a medida para África incluyeron diferentes proyectos regionales financiados por la Comisión Europea, que incluyeron la realización de un proyecto de formación sobre el trabajo infantil; la continuación de un programa interregional sobre microfinanzas; la puesta en marcha de nuevos proyectos sobre el fortalecimiento de las organizaciones de empleadores en países anglófonos de África y sobre los indicadores para la medición del trabajo decente mediante el intercambio de experiencias entre países francófonos de África y países centroamericanos. En 2010 prosiguió el proyecto de formación sobre protección social para países lusófonos de África financiado por Portugal. A nivel nacional, se organizó con l'Office Chérifien de Phosphates de Marruecos un importante programa de formación sobre relaciones de trabajo, que contó con la participación de unos 150 representantes de la dirección y trabajadores de la empresa.

31 Se tomaron algunas medidas concretas para iniciar proyectos de colaboración con institutos de formación de África, entre los que cabe destacar el realizado con el Centro Regional Africano de Administración del Trabajo (ARLAC) en Harare, con el apoyo de la OIT, y el organizado con MANCOSA, institución privada de postgrado con sede en Durban, que brinda cursos de educación superior y ofrece servicios de formación sobre cuestiones de gestión a las autoridades públicas y los interlocutores sociales en Sudáfrica y África meridional.

Américas

32 El número de participantes provenientes de las Américas disminuyó ligeramente como consecuencia de la reducción de los presupuestos nacionales destinados al desarrollo de recursos humanos y de la limitada financiación disponible de los donantes para la región. Con todo, la amplitud del programa siguió siendo significativa, gracias en parte a la continua utilización sostenible de la enseñanza a distancia.

33 El Centro estuvo directamente a cargo de la ejecución del componente relativo al empleo de EUROsociAL, programa multidisciplinario financiado por la Comisión Europea destinado a potenciar la cohesión social en América Latina mediante el intercambio de buenas prácticas con países europeos.

La primera fase del programa se completó a mediados de 2010. El Centro forma parte del consorcio al que se ha adjudicado la ejecución de la segunda fase del programa; sin embargo, en el futuro ya no coordinará el componente de empleo del programa.

34 El gobierno de España aprobó dos nuevos proyectos destinados a apoyar a organizaciones de empleadores y de trabajadores de América Latina en el ámbito de la protección social. En 2010 se habían iniciado ya las actividades de los proyectos para los trabajadores. En 2010 se puso en marcha un nuevo proyecto financiado por la UE sobre "Indicadores para la medición del trabajo decente". El proyecto abarca cuatro países centroamericanos y cuatro países africanos, y cuenta con la colaboración de la OIT, en particular SIALC en Panamá y el Departamento de Estadística.

35 En 2010 concluyó una nueva fase de un importante programa de formación de formadores para INSAFORP, la institución nacional de formación profesional de El Salvador. Se observa una creciente tendencia de las solicitudes de actividades de formación a medida en los países, lo que exigirá mayor flexibilidad en la organización de actividades de formación y hará necesario adaptar los cursos a las necesidades regionales y nacionales.

Asia y el Pacífico

36 La participación de esta región en 2010 fue similar a la de 2009. El Centro mantuvo su diálogo con la Oficina Regional y con otras oficinas exteriores para garantizar la integración efectiva de sus programas en las prioridades y estrategias regionales. En particular, se discutieron nuevas opciones con la oficina de la OIT en Beijing destinadas a dar un nuevo impulso al programa de capacitación para China.

37 En Asia se registra también una fuerte demanda para que los cursos regulares del Centro sean adaptados a las necesidades de la región, con el fin de reflejar la experiencia asiática, y para que esos cursos sean dictados en la región. Se realizó un esfuerzo especial para crear alianzas institucionales con las instituciones de formación de Asia, incluidas la Administración Coreana de Salud y Seguridad del Trabajo (KOSHA), la Universidad de Nanjing de China, el Instituto Nacional del Trabajo V.V. Giri de la India y el Instituto de Gestión Rural (NRSP-IRM) de Pakistán.

Estados árabes

38 Las actividades del Centro en idioma árabe cuentan con la presencia de participantes tanto del Oriente Medio como del norte de África. Los participantes del norte de África se incluyen en la

región de África, siguiendo los mismos criterios de clasificación utilizados por la OIT.

39 En 2010 se incrementó el número de participantes de los países árabes, principalmente como resultado de la reactivación de un programa en apoyo de la Autoridad Palestina, financiado por Italia. Se llevaron a cabo diversas iniciativas en relación con los países árabes del Golfo, en colaboración con la Oficina Regional, incluido un primer programa piloto de formación para representantes de los trabajadores en Arabia Saudita.

Europa

40 En 2010, el mayor número de participantes provino de la Unión Europea, los países europeos no miembros de la UE y los países de Asia Central. Se registró un gran aumento de las actividades realizadas en Italia y en la Unión Europea.

41 Los programas ejecutados en 2010 con financiación de la Comisión Europea incluyeron un importante proyecto de formación sobre la reestructuración empresarial socialmente responsable en la Unión Europea, así como nuevos proyectos sobre administración del trabajo y sobre el papel de los interlocutores sociales en el diálogo social sectorial en la Unión Europea.

42 Fruto de un nuevo acuerdo con el Departamento de Control de Estupefacientes de la Oficina del Primer Ministro de Italia, se puso en marcha un nuevo proyecto (EDU.CARE) destinado a brindar formación a profesores del sistema nacional de educación en temas relacionados con la prevención de la toxicomanía.

43 El Centro ha seguido apoyando los procesos de transición y reestructuración destinados a mitigar los impactos negativos del ajuste estructural y la crisis económica y financiera. El grueso de las actividades del Centro se centró en el Asia Central y los países del Cáucaso. El Gobierno de Bulgaria siguió prestando ayuda para el desarrollo de recursos humanos en el sudeste de Europa. El Centro Regional del PNUD para la Reforma de la Administración Pública siguió colaborando con el Centro en la preparación de actividades de formación en la sede destinadas a consolidar la capacidad institucional y humana de la administración pública en países de Europa sudoriental y en la Comunidad de Estados Independientes (CEI).

Igualdad de género

44 En el Cuadro 2 se presenta la proporción de mujeres participantes en las actividades del Centro. La comparación con los resultados de 2009 debe tener en

cuenta la terminación de un proyecto europeo sobre los estereotipos de género en diciembre de 2009.

**CUADRO 2:
PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN LAS
ACTIVIDADES DE FORMACIÓN**

Año	2009	2010
Total de participantes	13.725	13.730
Número de mujeres	6.136	5.933
Porcentaje	44,71%	43,21%

45 En 2010, el equipo de Cuestiones de Género y Lucha contra la Discriminación concibió un proceso de autoevaluación y aprendizaje que se ejecutará en 2011, con el fin de incorporar con éxito la dimensión de género en las diversas actividades de formación. La finalidad de esta iniciativa es asegurar que todas las actividades del Centro contribuyan a alcanzar la meta de garantizar trabajo decente para todos, mujeres y hombres, y a asegurar que la igualdad de género y la no discriminación sean incluidas de manera eficiente y sistemática en las actividades de formación, aprendizaje y fortalecimiento de capacidades.

46 Se han adoptado nuevos indicadores de rendimiento para medir el progreso en cuanto al logro de los objetivos de la igualdad de género, tal como se expresa en el Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género para 2010-2011 y años posteriores. Se espera que sirvan de incentivo para incrementar el número de mujeres participantes, así como para garantizar mayor participación de los mandantes y del personal de la OIT en cursos específicos sobre cuestiones de género y para estimular la integración efectiva de la problemática de género en todos los demás cursos.

Tripartismo

47 A lo largo de los años, el Centro ha establecido diferentes mecanismos destinados a mejorar la dimensión tripartita y la visibilidad de sus programas de capacitación. Si bien la mayoría de los participantes en las actividades del Centro proviene todavía de organismos gubernamentales, el número de participantes de organizaciones de empleadores y trabajadores ha experimentado un notable incremento en el último decenio.

48 La tendencia a la mayor participación de los interlocutores sociales en los programas del Centro – mediante diferentes modalidades – alcanzó un máximo en 2008 y luego disminuyó ligeramente en 2009. En

2010, el total de representantes de los empleadores y los trabajadores experimentó nuevamente un ligero aumento y representó más de la cuarta parte del total de participantes, como se puede apreciar en el Cuadro 3.

**CUADRO 3:
PARTICIPACIÓN DE LOS REPRESENTANTES
DE LOS EMPLEADORES Y DE LOS
TRABAJADORES**

	2009		2010	
	Emplea- dores	Traba- jadores	Emplea- dores	Traba- jadores
Actividades específicamente destinadas a los empleadores	895	44	1.025	2
Actividades específicamente destinadas a los trabajadores	0	1,248	16	1.151
Otras actividades del Centro	422	563	305	784
TOTAL	1.317	1.855	1.346	1.937
Porcentaje sobre el total del Centro	9,60%	13,52%	9,80%	14,11%

49 Las cifras reflejan las actividades concebidas específicamente para representantes de los trabajadores o de los empleadores por los respectivos programas, así como la participación en actividades organizadas por otros programas del Centro, incluidos cursos regulares y actividades a medida o vinculadas a proyectos.

50 En 2010, se registró un aumento del número de participantes en el programa de actividades destinadas específicamente a los empleadores, mientras que en el programa de actividades destinadas específicamente a los trabajadores se registró una ligera reducción. En 2010, el número total de representantes de los interlocutores sociales que tomaron parte en otras actividades del Centro también aumentó con relación a 2009.

51 Desde 2009, el Centro también ha venido desglosando el número de participantes procedentes de los ministerios de trabajo. En 2010, el número de funcionarios de los ministerios nacionales de trabajo, o de organismos dependientes de esos ministerios, se elevó a 1.293 participantes, un ligero aumento con relación a 2009, y representa un 9 por ciento del total de participantes en las actividades del Centro. La representación geográfica fue muy similar en todas las regiones.

52 En 2010, tras la reactivación por la OIT del Programa de Administración del Trabajo (LAB/ADMIN) y después de considerables inversiones destinadas a desarrollar y actualizar los planes de estudio en este campo, se registró un notable aumento en el número

de actividades, en estrecha colaboración con LAB/ADMIN. Esta nueva iniciativa en materia de administración e inspección del trabajo ha venido a colmar un vacío importante en la estrategia general del Centro para contribuir al desarrollo de la capacidad institucional de los mandantes de la OIT.

Alianzas con instituciones de formación

53 El Centro ha proseguido su colaboración con el Instituto de Formación del Ministerio de Trabajo de Bulgaria y, en particular, con el Centro de Desarrollo de Recursos Humanos y de Iniciativas Regionales (CHRDR) con el fin de ampliar su mandato y sus actividades de formación a nivel subregional para promover el trabajo decente en Europa sudoriental. En 2009 se inició una nueva alianza con el Instituto Nacional del Trabajo V.V. Giri, el instituto de capacitación del Ministerio de Trabajo de la India, que llevó en mayo de 2010 a la organización de una primera actividad conjunta para sindicalistas de la India. En abril de 2010 se firmó un Memorando de Entendimiento entre el Centro y el Instituto de Gestión Rural (NRSP-IRM) de Pakistán. Ello llevó a la participación del personal del NRSP-IRM en los cursos del Centro y la organización de una visita de estudio en Europa, centrada en microfinanzas, en que participaron nueve miembros del Consejo de Administración de NRSP-IRM.

54 En 2010 se organizó una actividad de formación en materia de responsabilidad social corporativa y desarrollo de empresas sostenibles conjuntamente con la Universidad de Nanjing de China. En 2010 prosiguieron las actividades del programa conjunto de formación de formadores con el INSAFORP de El Salvador. En junio de 2010 se firmó un nuevo memorando de entendimiento con la Academia del Trabajo y Relaciones Sociales de la Federación de Rusia. Asimismo, se estableció o inició cooperación con instituciones de formación y centros de enseñanza en varios países como Corea, Japón y Sudáfrica. Se redefinió también la asociación con el Centro Regional Africano de Administración del Trabajo (ARLAC).

Redes y foros de aprendizaje

55 El Centro continuó participando activamente en varias redes internacionales que incluyen: el Foro de los directores de aprendizaje de las Naciones Unidas; la red internacional de organismos donantes Train4Dev, que promueve una ayuda más eficaz en aras de la reducción de la pobreza mediante una mayor cooperación en materia de desarrollo de competencias y formación; la Red Europea de Educación a Distancia y aprendizaje electrónico (EDEN), asociación educativa internacional que acoge a instituciones y personas que

trabajan en los campos de la enseñanza electrónica, el aprendizaje flexible y la educación a distancia, y el *Réseau d'international d'institutions de formation dans le domaine du Travail* (RIIFT), red de instituciones de formación de países francófonos especializada en cuestiones de administración laboral e inspección del trabajo.

56 El Centro también desempeñó un importante papel en una red menos formal, pero de alto perfil, promovida inicialmente por el Instituto del Banco Mundial y por InWent, destinada a promover la colaboración y el intercambio de información entre instituciones internacionales de formación para promover el desarrollo. El Centro realiza una importante contribución a esta red: cada dos años organiza y acoge

la "Semana de Aprendizaje" (*Learning Link*), actividad destinada a fomentar el intercambio de conocimientos en la que participan docentes y administradores de programas de formación de todo el mundo.

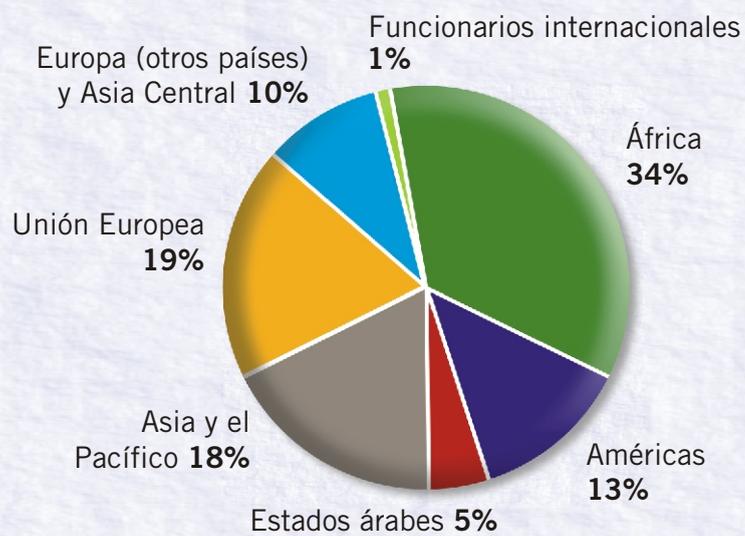
La Escuela de Desarrollo de Turín

57 En 2010, la Escuela de Desarrollo de Turín ofreció ocho programas de Maestría y de postgrado. En el Cuadro 4 se presenta el desglose de los participantes por curso:

**CUADRO 4:
PARTICIPACIÓN EN PROGRAMAS DE MAESTRÍA Y POSTGRADO**

TÍTULO	Núm. de participantes (Cursos iniciados en 2009 y terminados en 2010)	Núm. de participantes (Cursos organizados en 2010)	Núm. de participantes (Cursos iniciados en 2010 y terminados en 2011)	TOTAL Núm. de participantes
Maestría en gestión del desarrollo	33		22	55
Curso de postgrado sobre Derecho mercantil internacional		29		29
Maestría en Derecho mercantil internacional			21	21
Maestría en gestión pública de adquisiciones para un desarrollo sostenible	54		34	88
Maestría en Derecho con especialización en propiedad intelectual	33		34	67
Maestría en patrimonio mundial en el trabajo	15		12	27
Curso de postgrado sobre seguridad y salud en el trabajo			16	16
Maestría en economía laboral aplicada al desarrollo			17	17

GRÁFICO D
PARTICIPACIÓN EN PROGRAMAS DE MAESTRÍA Y POSTGRADO
POR REGIÓN EN 2010



II. FINANCIAMIENTO DE LAS ACTIVIDADES DE FORMACIÓN

58 La información financiera presentada aquí se refiere específicamente a los ingresos correspondientes a los programas y proyectos de formación, y no toma en cuenta las contribuciones prorrateadas de Italia, la OIT, Francia, la municipalidad de Turín y la Región del Piamonte. En 2010, los ingresos procedentes de las actividades de capacitación se elevaron a 24,9 millones de euros (incluidos los procedentes de las publicaciones). En el Gráfico D y el Cuadro 5 se presenta un desglose de los ingresos procedentes de las actividades del Centro, por fuente de financiación.

59 El monto anual de la contribución voluntaria de Italia al Centro de Turín representó un 15 por ciento de los ingresos totales procedentes de las actividades. El Gobierno italiano aportó contribuciones adicionales para nuevos proyectos entre 2010 y 2011. Por lo tanto, Italia continúa siendo el principal donante multilateral y bilateral del Centro, sin olvidar las contribuciones recibidas del gobierno de la Región del Piamonte y de instituciones italianas no estatales.

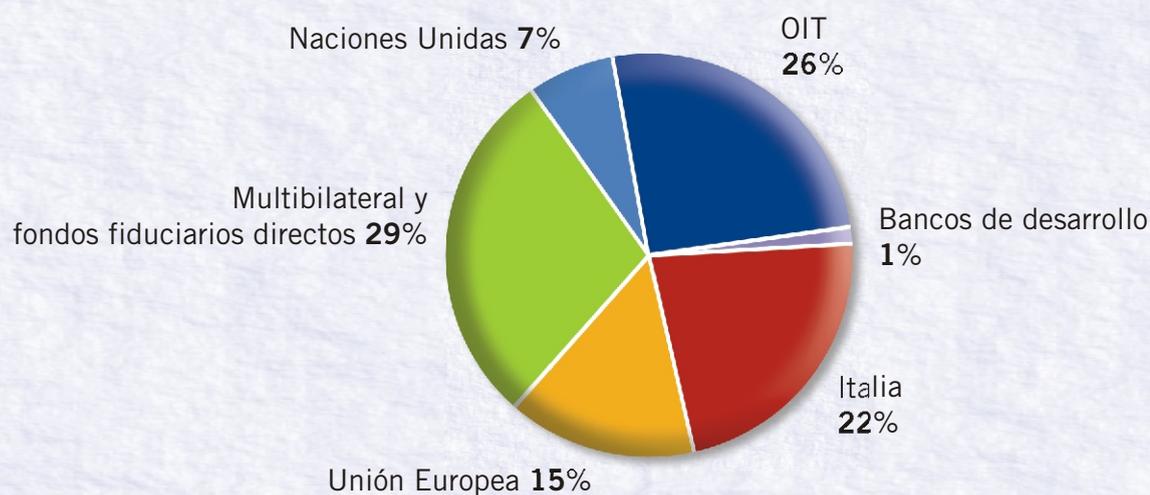
60 En 2010, el porcentaje correspondiente a la contribución de la OIT para la financiación de las actividades de formación del Centro se elevó al 26 por ciento, lo que representa una disminución respecto de 2009, en que había sido más del 32 por ciento. Ello está acorde con las tendencias normales ya que, por lo

general, la financiación de la OIT disminuye en el transcurso del primer año del bienio y aumenta en el segundo año.

61 La Unión Europea siguió ocupando el tercer lugar entre los donantes al Centro en 2010. La cartera de actividades financiadas por la UE se caracteriza por la gran diversidad de modalidades de financiación – licitaciones públicas, llamados a propuestas y acuerdos directos - y supone la participación de diferentes Direcciones Generales, delegaciones, programas y organismos de la Comisión Europea. El Centro goza de gran reputación y estima en la Comisión Europea.

62 Diversos organismos nacionales donantes hicieron contribuciones directas al Centro en 2010. España dio su aprobación a dos nuevos proyectos en materia de seguridad social para organizaciones de trabajadores y de empleadores. Se mantuvo una contribución directa para el Centro en el nuevo acuerdo de asociación firmado entre la OIT y Francia. El Gobierno de Portugal siguió financiando un proyecto de extensión de la seguridad social en África, iniciado en 2009. La Comunidad valona de Bélgica mantuvo su programa conjunto con el Centro. En 2010, prosiguió un programa de colaboración con el Centro de Formación del Ministerio de Trabajo de Bulgaria, financiado por el Gobierno de ese país. El Gobierno de

GRÁFICO E
INGRESOS PROCEDENTES DE LAS ACTIVIDADES, POR FUENTE DE FINANCIACIÓN EN 2010



Irlanda hizo nuevamente una pequeña contribución anual al Centro.

63 En diciembre de 2010 se firmó un acuerdo entre el Centro y el Gobierno de Portugal (*Instituto do Emprego e Formação Profissional*) en el que se establecía una contribución anual fija de 250.000 euros al presupuesto del Centro a partir de 2011. En 2010, el Gobierno del Brasil hizo por primera vez una contribución directa a las actividades de formación del Centro, destinada a un proyecto de formación sobre prevención del riesgos de desastres y recuperación. Las actividades se iniciaron en 2011.

64 Entre los donantes no gubernamentales cabe destacar las contribuciones de la Fundación de la *Compagnia di San Paolo*; de AGFUND; de los empresarios belgas, holandeses y noruegos; de la CSI; de la Fundación Interamericana; de la Fundación Friedrich Ebert y de la Red de Desarrollo Aga Khan. FIAT financió la formulación por parte del Centro de un conjunto de módulos sobre lucha contra la discriminación destinados a la formación de gerentes de esa empresa. El Centro y la localidad francesa de Suresnes firmaron un acuerdo para la participación de funcionarios municipales y representantes de los trabajadores en diferentes cursos del Centro. En 2010,

el principal donante no gubernamental fue una empresa pública de Marruecos, *l'Office Chérifien des Phosphates*, que financió un importante programa de formación sobre relaciones laborales y diálogo social destinado a administradores y líderes sindicales de esa empresa.

65 El Centro ha continuado desarrollando su capacidad para generar ingresos procedentes de otras fuentes, ya sea a través de negociación directa o mediante licitaciones públicas. En este sentido cabe destacar el establecimiento de asociaciones con diferentes instituciones en que se combinan recursos y conocimientos especializados. El Centro participó en 30 llamados a licitación. Le fueron adjudicadas 18 de ellas, por un total de 9,2 millones de euros; casi todas correspondieron a la Comisión Europea (principalmente EuropeAid y la Dirección General de Empleo). Estos resultados representan el triple del nivel de 2009. El Centro participó en esos llamados a licitación a título individual y también como miembro líder de un consorcio.

66 Se organizó un gran número de programas, tanto regulares como a medida, con la participación financiera directa de las instituciones que recibieron la formación.

CUADRO 5: INGRESOS PROCEDENTES DE LAS ACTIVIDADES DE FORMACIÓN EN 2010

Fuente de financiación	Euros
Gobierno de Italia (contribución voluntaria anual)	3.810.590
Gobierno de Italia (otras fuentes)	716.746
Gobierno de Italia (total)	4.527.336
Compagnia di San Paolo	254.928
Fundación CRT	249.927
Región del Piamonte	127.045
Otras instituciones italianas	326.718
Italia, otras (total)	959.118
Comisión Europea	3.626.885
Fundación Europea de Formación	106.904
Unión Europea (total)	3.733.789
El Salvador	406.192
Marruecos	279.017
Bulgaria	206.764
Programa Neerlandés de Cooperación con los Empleadores	230.778
España	191.652
Portugal	184.397

Fuente de financiación	Euros
Mozambique	165.970
Francia	142.658
China	114.003
Pakistán	102.804
Comunidad valona de Bélgica	99.613
Otros	5.123.959
Donantes, fondos fiduciarios directos y autofinanciación (total)	7.247.807
OIT – presupuesto ordinario	2.660.467
OIT - CSPO	235.319
OIT/Italia	246.009
OIT/Países Bajos	176.071
OIT - Otras fuentes extrapresupuestarias	3.052.897
OIT (total)	6.370.763
PNUD	334.883
OMPI	173.370
IFAD	154.293
ACNUR	152.030
Alto Comisionado para los Derechos Humanos	137.451
Otros organismos y organizaciones de las Naciones Unidas	662.479
Organismos y organizaciones de las Naciones Unidas (total)	1.694.506
Banco Mundial	162.788
Otros bancos de desarrollo	177.459
Bancos de desarrollo (total)	340.247
TOTAL DE LOS INGRESOS PROCEDENTES DE LAS ACTIVIDADES DE FORMACIÓN	24.873.566

III. EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

67 Desde 2009, las actividades técnicas del Centro han estado organizadas en los 11 programas técnicos que se enumeran a continuación:

- Normas y Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo
- Empleo y Desarrollo de Competencias
- Empresa, Microfinanza y Desarrollo Local
- Protección Social
- Diálogo Social, Derecho Laboral y Administración del Trabajo
- Actividades para los Trabajadores
- Actividades para los Empleadores
- Coordinación de las Cuestiones de Género y Lucha contra la Discriminación
- Desarrollo Sostenible y Gobernanza
- Dimensión Social del Comercio y de las Inversiones
- Educación a Distancia y Tecnología de la Formación

68 El Cuadro 6 muestra la distribución de los participantes, los días de formación y los días/participante correspondientes a cada uno de los programas técnicos en 2009 y 2010. En algunos casos, las actividades de capacitación y los proyectos más complejos, o que suponen la participación de diversos programas técnicos, corren a cargo o cuentan con el apoyo del Servicio de Desarrollo de Programas y Cooperación Regional (PRODEV), establecido en 2007. Por otra parte, la Unidad de Diseño y Producción Multimedia, además de proporcionar apoyo a las actividades del Centro, ha continuado produciendo módulos de formación y publicaciones para la OIT y otros organismos.

Normas y Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo

69 Las actividades del Programa de Normas y Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo

CUADRO 6:
PARTICIPANTES, DÍAS DE FORMACIÓN Y DÍAS/PARTICIPANTE POR PROGRAMA TÉCNICO

Programa	2009			2010		
	Núm. de participantes	Días de formación	Días/participante	Núm. de participantes	Días de formación	Días/participante
Normas y Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo	988	217	5.488	1.059	210	5.400
Empleo y Desarrollo de Competencias ¹	571	164	3.357	596	147	3.202
Empresa, Microfinanza y Desarrollo Local	2.254	930	24.427	2.272	980	25.339
Protección Social ¹	1.204	406	9.282	1.033	341	7.653
Diálogo Social, Derecho Laboral y Administración del Trabajo	731	150	3.826	686	210	4.582
Actividades para los Trabajadores	1.268	625	10.501	1.218	441	9.723
Actividades para los Empleadores	973	157	3.448	1.033	172	3.300
Desarrollo Sostenible y Gobernanza ¹	1.518	759	17.791	2.644	706	19.217
Dimensión Social del Comercio y de las Inversiones	310	58	1.412	490	96	2.246
Educación a Distancia y Tecnología de la Formación	1.525	336	12.789	1.133	231	14.788
Coordinación de las cuestiones de Género y Lucha contra la Discriminación	1.618	267	7.397	971	211	5.378
Elaboración de Programas y Cooperación Regional	765	61	2.347	595	47	1.537
TOTAL	13.725	4.130	102.065	13.730	3.792	102.365

¹ Incluye los participantes en los cursos de maestría y de postgrado de la Escuela de Desarrollo de Turín

están destinadas a apoyar a los mandantes en su labor para la aplicación de las normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo.

70 Las actividades de formación realizadas en 2010 abarcaron las siguientes áreas: trabajo infantil; igualdad y no discriminación; trabajo forzoso y trata de seres humanos; libertad sindical y normas internacionales del trabajo. Se adoptó un enfoque integrado, que supone que cada actividad realizada incluye los otros temas, en la medida de lo posible.

71 El programa de actividades relacionadas con el **trabajo infantil** refleja el amplio reconocimiento de las ventajas comparativas del IPEC y del Centro en este ámbito. El proyecto “Librar a los niños del conflicto armado”, que terminó en 2010, ha permitido al Centro y al IPEC ampliar sus herramientas de formación en el ámbito de la reinserción económica de los niños víctimas de conflictos armados.

72 Se organizó conjuntamente con IPEC el curso anual interregional sobre las dimensiones del trabajo y de la trata de personas (con especial énfasis en la trata de menores de edad).

73 En materia de **igualdad y no discriminación**, en 2010 se ofreció nuevamente el curso *Tackling discrimination at work: From theory to practice* [*Luchar contra la discriminación en el trabajo: de la teoría a la práctica*]. El curso abordó la cuestión de la discriminación y de la promoción de la igualdad en relación con todos los pilares del trabajo decente.

74 En lo que se refiere a la **libertad sindical**, en 2010 se organizó un seminario tripartito para participantes de Bangladesh, Sri Lanka, Maldivas y Nepal.

75 En colaboración con la sede, se organizaron dos seminarios orientados a la publicación de dos nuevos productos, a saber: una investigación en que se analizan los beneficios de la libertad sindical para el desarrollo y una guía práctica sobre la promoción de la negociación colectiva, destinada a los mandantes. Se preparó una versión actualizada de la biblioteca electrónica sobre libertad sindical y negociación colectiva, nutrida de nuevos casos examinados por el Comité de Libertad Sindical y de nuevos materiales de referencia.

76 En el marco de las **normas internacionales del trabajo**, prosiguió la formación a distancia en dos idiomas sobre buenas prácticas en materia de presentación de informes sobre la aplicación de las normas internacionales del trabajo, que contó con el apoyo de NORMES.

77 En 2010 tuvieron lugar tres actividades de formación en América Latina, Asia y África (República

Democrática del Congo) destinadas a **periodistas y profesionales de los medios de comunicación**, con el apoyo de las oficinas exteriores y del Departamento de Comunicación e Información al Público (DCOMM) de la OIT. Una nueva formación tripartita destinada a promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo mediante las iniciativas de responsabilidad social de las empresas fue organizada conjuntamente con el Programa sobre la Dimensión Social del Comercio y de las Inversiones.

78 En cuanto a la formación de **jueces, abogados y profesores de derecho**, además del curso regular en Turín, el Programa organizó en 2010 una actividad de formación para catorce países de Asia y el Pacífico con el apoyo financiero de Fair Work Australia. Se organizaron sesiones de formación para jueces franceses y eslovenos, así como un curso regional en Argentina en colaboración con la Universidad de Buenos Aires. Se firmaron nuevos acuerdos de cooperación con el *Ministério Público do Trabalho* (Brasil), el *Tribunal Superior do Trabalho* (Brasil) y la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

79 El programa sobre el **Convenio sobre el trabajo marítimo** ha continuado ampliándose, habiéndose organizado cuatro actividades de formación de instructores de los inspectores, tanto de países no industrializados como de países industrializados. Una evaluación del impacto de los cursos dictados en 2009 y 2010 ha aportado datos interesantes sobre el efecto multiplicador de esas actividades: los participantes en las actividades de formación que respondieron al cuestionario de evaluación han formado a su vez a unos 3.000 expertos.

80 El programa continuó sus actividades de integración transversal de las normas en las actividades de otros programas técnicos del Centro. Ha proseguido la estrecha colaboración con el Programa de Actividades para los Trabajadores, habiéndose introducido un módulo específico sobre libertad sindical en una serie de actividades llevadas a cabo por ACTRAV.

81 La colaboración con el Departamento de NORMES se ha fortalecido por lo que respecta tanto a la realización de actividades de formación como al desarrollo de proyectos de cooperación técnica. En particular, en el año 2010 se inició un proyecto para la formación de juristas italianos en derecho del trabajo, internacional y europeo, que contó con financiación del gobierno de Italia.

Empleo y Desarrollo de Competencias

82 En 2010, las actividades organizadas por el Programa de Empleo y Desarrollo de Competencias se consolidaron en torno a i) las políticas del empleo, ii) la

información sobre el mercado laboral, y iii) el desarrollo de capacidades y la formación profesional.

83 En el ámbito de las **políticas del empleo**, se organizaron varias actividades en la sede y en el terreno como contribución para alcanzar resultados específicos de la OIT: política del empleo; servicios de empleo; empleo de los jóvenes y coherencia de las políticas de trabajo decente. La Escuela de Verano de la OIT sobre Economía del Trabajo para el Desarrollo estuvo centrada en el papel de las instituciones del mercado laboral y las políticas del mercado de trabajo en el contexto de la crisis mundial. Partiendo del Programa Global de Empleo como marco para el desarrollo de políticas, la Escuela de Verano se ofreció en inglés y francés, lo que promovió el intercambio de experiencias entre responsables de las políticas en países francófonos de África y los participantes anglófonos.

84 Se organizó un segundo **curso sobre salarios** en cooperación con el Servicio sobre las Condiciones de Trabajo y del Empleo de la OIT. Sirvió de plataforma para debatir importantes retos globales, incluido el aumento de la desigualdad de ingresos y la persistencia de las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Asimismo, con vistas a potenciar una mayor coherencia de las políticas, se organizó el tercer curso sobre mercados de trabajo regionales, actividad anual conjunta de la OIT y el Banco Mundial, que estuvo centrada en los Estados árabes.

85 Reconociendo que algunos grupos, en particular algunos jóvenes vulnerables y las personas con discapacidad, enfrentan problemas más graves de integración social y económica que el resto de la población, el Programa organizó también una serie de cursos sobre el **empleo de los jóvenes y la inclusión laboral** de personas con discapacidad, que se impartieron tanto en la sede como en el terreno. Se sometió a prueba un nuevo curso en materia de seguimiento y evaluación de los programas de empleo de los jóvenes, en colaboración con el Programa de Empleo de los Jóvenes de la OIT y con la Red de Empleo de los Jóvenes, en la cual participan la OIT, el Banco Mundial y las Naciones Unidas.

86 En el ámbito de la **información sobre el mercado de trabajo**, en 2010 se organizó por primera vez un programa integral sobre estadísticas del trabajo, en colaboración con el Departamento de Estadística de la OIT, centrado en los sistemas de información del mercado de trabajo y en la recopilación y el análisis de datos. Además de esos cursos de formación, el Programa dio inicio al proyecto “Reforzar las capacidades para la elaboración y el análisis de los indicadores de trabajo decente (RECAP)”, cofinanciado por la Comisión Europea, que tiene la finalidad de fortalecer las capacidades en una selección de Estados Miembros de la OIT por lo que se refiere a la elaboración y el análisis de los indicadores de trabajo

decente. Se desarrollaron sinergias fuertes con otro proyecto financiado por la CE ejecutado por la OIT.

87 En el área de **desarrollo de habilidades y educación y formación técnica y profesional**, se formularon nuevos programas de formación y se organizó una serie de cursos de formación en árabe, español, inglés, francés, portugués y ruso.

88 En el marco de la Escuela de Desarrollo de Turín, se dio inicio a un nuevo programa de **Maestría en Economía laboral aplicada al desarrollo**, en colaboración con varias universidades y centros de investigación. Su finalidad es crear un caudal de expertos para promover el Programa de Trabajo Decente de la OIT y hacerlo realidad a nivel nacional. La mayoría de los participantes eran profesionales jóvenes de países en desarrollo, en particular de la región de África.

Empresa, Microfinanza y Desarrollo Local

89 El Programa de Empresa, Microfinanza y Desarrollo Local tiene como misión la promoción del trabajo decente mediante el fortalecimiento de capacidades en materia de desarrollo de empresas sostenibles y desarrollo local. El Programa trabaja en estrecha colaboración con el Departamento de Creación de Empleo y Desarrollo de la Empresa (EMP/ENT) y el Programa de Finanzas Sociales (SFP) de la OIT.

90 Por lo que respecta al **desarrollo de empresas**, el Programa se centró en la promoción de empresas sostenibles; se dictaron cursos como *Promoción de empresas sostenibles mediante las buenas prácticas laborales en el lugar de trabajo y la gestión de los recursos humanos*, y se organizó la tercera Academia de verano sobre desarrollo de empresas sostenibles, en árabe, francés e inglés. Se abordaron por primera vez las cuestiones de discapacidad, que fueron integradas en la Academia.

91 Otros temas incluyeron la formación de formadores en educación empresarial empleando el material de capacitación *Know About Business (KAB)*; el fortalecimiento de capacidades para apoyar el desarrollo de pequeñas empresas que ofrecen servicios de desarrollo empresarial, y la mejora de la cadena de valor, promoviendo condiciones propicias para el desarrollo de pequeñas empresas y para el desarrollo de empresas propiedad de mujeres.

92 En virtud de un contrato de servicios con la Comisión Europea, el Programa de Empresa, Microfinanza y Desarrollo Local y PRODEV organizó una serie de seminarios tripartitos nacionales sobre **reestructuración de empresas** en cada uno de los

Estados miembros de la Unión Europea. Estos eventos de intercambio de conocimientos estuvieron acompañados de ponencias que dieron a conocer los resultados de investigaciones sobre los antecedentes nacionales y los marcos de referencia. Un informe de síntesis de la UE presentó una mejor comprensión de las diferentes medidas aplicadas en los Estados miembros de la UE y destacó las lecciones que deben aprenderse y darse a conocer en toda Europa. Los resultados del proyecto fueron presentados en una conferencia de la UE en Bruselas.

93 En el ámbito del **desarrollo local**, el Programa ofreció una amplia cartera de actividades de formación que incluye la red DelNet de información y formación a distancia. Durante 2010, DelNet organizó varios cursos a distancia: *Gestión del desarrollo local*; *El enfoque de género aplicado al desarrollo local*; *Turismo sostenible y desarrollo local*, y *Desarrollo económico local a través de cooperativas*.

94 A finales de 2010, el Gobierno de Brasil aprobó un nuevo proyecto de tres años sobre *Reducción de Riesgos de Desastres y Recuperación Económica Local* destinado a países lusófonos de África, Haití, Níger, los territorios ocupados de Palestina y Timor-Leste.

95 En 2010 se dictó el sexto curso sobre *Estrategias para el Desarrollo Económico Local*, centrado en los empleos verdes, en español, inglés y portugués. Personal del Programa participó en misiones de asesoramiento y asistencia técnica destinadas a brindar asistencia y formular proyectos de desarrollo local en Indonesia, Nepal y Timor-Leste.

96 Se ofreció formación para administradores de nivel medio y formadores en instituciones de **microfinanciación** en África, Asia, Oriente Medio y América Latina empleando el *programa de gestión de instituciones microfinancieras* (MMW). La finalidad de la actividad era mejorar la calidad de la gestión y el número de productos ofrecidos por las instituciones microfinancieras con el fin de potenciar su impacto para reducir la pobreza y la vulnerabilidad. Se llevaron a cabo actividades en nuevos países como Etiopía, Nepal, Ruanda y Uzbekistán. Se desarrollaron actividades conjuntas con el PNUD sobre microfinanzas y sobre metodologías destinadas a mejorar la cadena de valor como parte de las iniciativas de promoción del trabajo decente y de alivio de la pobreza. Se finalizó y validó la nueva publicación *Obtener resultados con las microfinanzas: Gestión de la diversificación de productos*. El Centro también albergó el decimosexto *Programa de Formación en materia de microfinanzas de Boulder*, que contó con la presencia de más de 300 participantes en 2010.

97 En el área de **desarrollo de cooperativas**, el Programa organizó actividades de formación presenciales sobre *Política y Legislación en materia de cooperativas*; un curso a distancia en español sobre el

papel de las cooperativas en el desarrollo local, y un curso sobre Cooperación empresarial en Kenya, con la colaboración del programa CoopAfrica de la OIT.

98 El Centro organizó la primera **Academia sobre Economía Social y Solidaria**, que tuvo lugar en octubre de 2010.

Protección Social

99 El Programa de **Protección Social** contribuye a alcanzar el objetivo estratégico de la OIT de “Mejorar la cobertura y la eficacia de la protección social para todos”; con este fin, organiza actividades y cursos de apoyo. El Programa siguió adaptando su contenido técnico con el fin de armonizarlo con las prioridades, políticas y estrategias de la OIT; asimismo, promovió la participación de colaboradores externos para lograr un intercambio de conocimientos más equilibrado.

100 Las actividades en materia de **seguridad social** se centraron en la gestión de los sistemas de protección social y/o las disposiciones que regulan el régimen de seguridad social a través de consejos tripartitos o comisiones. Se ofrecieron cursos interregionales, a medida y a distancia sobre seguro social de enfermedad; gestión e inversión de las pensiones públicas; interpretación de informes actuariales y financiamiento de la seguridad social; políticas de protección social, y programas para poblaciones excluidas y vulnerables. Esos cursos fueron ofrecidos en inglés, francés, español, árabe y portugués.

101 El Programa redobló su apoyo a la iniciativa de la OIT sobre el “piso de protección social”. Con este fin se organizaron actividades especiales sobre intercambio de experiencias innovadoras Sur-Sur, evaluaciones rápidas, y ejercicios de diseño y de cálculo de costos. Asimismo, se dictaron cursos básicos en inglés, francés y español sobre la aplicación y las repercusiones del “piso de protección social”.

102 Esas actividades se llevaron a cabo en estrecha colaboración con el Departamento de Seguridad Social de la OIT. El Programa también organizó jornadas lectivas para la Universidad de Mauricio (Maestría con especialización en financiación de la protección social) y cursos sobre transferencias monetarias de la Universidad de Maastricht, en colaboración con UNICEF en África.

103 La **seguridad y salud en el trabajo** (SST) sigue desempeñando un destacado papel en el Programa. Se impartieron cursos sobre sistemas de gestión de la SST, sobre sistemas de inspección en materia de SST, y sobre creación de programas nacionales de SST. Asimismo se ofrecieron cursos sectoriales relacionados con la construcción y las iniciativas de reconstrucción nacional, y también sobre las **condiciones de trabajo** en

la economía informal y las microempresas. Se organizó el quinto curso de postgrado sobre SST, de carácter mixto, presencial y a distancia, en colaboración con la Universidad de Turín, habiéndose incorporado nuevas dimensiones que contribuyen a realzar el plan de estudios. Asimismo, se contribuyó a la elaboración de módulos institucionales sobre inspección rural e inspección del trabajo. El Programa estableció una fructífera colaboración con el Programa Safework de la OIT.

104 Se organizó en el Centro el segundo curso abierto sobre el **VIH/SIDA** en el mundo del trabajo con una perspectiva de prevención y protección social. La temática del VIH/SIDA ha sido integrada en la corriente principal de muchos cursos de protección social. El Programa ILO/AIDS participó activamente en la concepción y organización del curso.

105 El componente relativo al tema de las **migraciones laborales internacionales** siguió ampliándose, habiéndose dictado cursos específicos sobre estadísticas del trabajo y migración y reinserción social y profesional de los migrantes en sus países de origen. Asimismo, se organizaron cursos regulares sobre los aspectos del trabajo decente que guardan relación con las migraciones laborales. Se hicieron contribuciones especiales a los proyectos de la OIT relacionados con las migraciones laborales, que incluyeron la elaboración de módulos de formación, la creación de un sitio web, y la organización de reuniones especiales y cursos temáticos. Se organizó un seminario tripartito sobre las perspectivas del período posterior a la crisis, a petición de los gobiernos de Italia y del Brasil. El componente del Programa relativo a la migración laboral internacional estuvo también asociado con el proyecto CARIM organizado por el Instituto Universitario Europeo; se organizó un seminario sobre la migración altamente calificada y se dio inicio a ocho trabajos de investigación sobre temas de interés en África y el Oriente Medio tan diversos como el espíritu empresarial de las trabajadoras migrantes y la migración de los trabajadores de la salud. La colaboración con el Programa MIGRANT de la OIT sigue cosechando valiosos frutos. Se han establecido alianzas con institutos de investigación de Italia, como el Foro Internacional y Europeo de Investigación sobre las Migraciones (FIERI) de Turín y el Instituto Universitario Europeo de Florencia.

Diálogo Social, Derecho Laboral y Administración del Trabajo

106 Este Programa busca promover el diálogo social y fortalecer la administración y la inspección del trabajo mediante la promoción del desarrollo, el intercambio de conocimientos y el desarrollo de las competencias profesionales. El Programa apoya los esfuerzos de la OIT para promover el diálogo social y el tripartismo. Lleva a cabo sus actividades en

colaboración con el Departamento de Relaciones Laborales y de Empleo (DIALOGUE) y con el Programa de Administración e Inspección del Trabajo (LAB/ADMIN). Trabaja en estrecha colaboración con las oficinas exteriores de la OIT y con redes de expertos e instituciones conexas.

107 El Programa colaboró con la OIT en la formulación de productos globales de formación, contribuyó a la difusión de los conocimientos institucionales y utilizó la investigación y la experiencia de la OIT como insumos clave en la formación. Los cursos regulares se combinaron con talleres nacionales o subregionales a medida para satisfacer necesidades de formación específicas de los mandantes.

108 Las actividades del Programa están dirigidas principalmente a los funcionarios públicos (administración pública y organismos de inspección del trabajo), a los miembros de los órganos tripartitos nacionales y a los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Cuando se estimó oportuno, participaron también instructores, abogados, miembros de órganos tripartitos para la promoción de la igualdad de oportunidades y docentes universitarios.

109 En el campo de la **administración e inspección del trabajo**, el Programa colaboró estrechamente con LAB/ADMIN en la difusión de un nuevo módulo de formación sobre inspección laboral. Se ha preparado un nuevo módulo sobre igualdad de género e inspección del trabajo.

110 En el marco de un proyecto financiado por Noruega, el Programa organizó actividades de capacitación destinadas a fortalecer los servicios de inspección del trabajo en Angola, Brasil, China, India y Sudáfrica. Se organizaron visitas de estudio en Italia, Portugal y España. Asimismo, el Programa brindó formación para los países árabes en el marco de un proyecto financiado por Italia gestionado por la OIT.

111 En el ámbito del **diálogo social y las relaciones laborales**, a petición de una importante empresa minera de Marruecos (*Groupe Office Chérifien des Phosphates*), se impartió formación sobre diálogo social y negociación a todos los representantes de los trabajadores de la empresa y a la mayor parte de su equipo de gestión. Se llevaron a cabo diez actividades bipartitas y se brindó formación a unos 160 participantes, con el fin de fortalecer las capacidades de los representantes de los trabajadores y de la administración para negociar de manera eficaz, aplicando un enfoque centrado en sus intereses y que aporta resultados positivos para ambas partes.

112 A petición del Ministro de Trabajo de Palestina, se organizó un taller de una semana de duración en cooperación con la Oficina Regional de la OIT (Beirut) en el que participaron los miembros de la Comisión Consultiva Tripartita de Políticas Laborales. El taller,

que también contó con la presencia del Ministro de Trabajo, llevó a la adopción de un Plan de Acción por parte de esa Comisión.

113 En las Filipinas se organizaron dos actividades de formación relacionadas con la **prevención y solución de conflictos laborales**. La primera actividad tenía la finalidad de fortalecer las capacidades de los conciliadores y mediadores de los conflictos laborales en las zonas francas de exportación. La segunda actividad fue una formación de formadores, que requirió la elaboración de un material de formación especial.

114 En el ámbito de la **legislación laboral**, se organizó el curso de *Formulación participativa de derecho laboral* empleando por primera vez la modalidad mixta. La primera fase fue impartida a distancia y fue seguida de tutorías en línea. Un curso presencial de una semana en el Centro fue seguido por formación en línea.

115 Como en años anteriores, en el ámbito de la **gestión del sector público** se ofreció un programa de estudios sobre desarrollo de recursos humanos en la administración pública y otro sobre la gestión de la reforma del servicio público. En 2010, estos cursos regulares se ofrecieron en francés, inglés y portugués. El curso en portugués fue organizado en el Brasil y combinó conferencias con un intenso programa de visitas de estudio y reuniones con altos funcionarios.

Actividades para los Trabajadores

116 La finalidad del Programa de Actividades para los Trabajadores es responder a las necesidades de capacitación de los sindicatos para hacer frente a los desafíos económicos, sociales y políticos en un mundo del trabajo en constante evolución. Sus áreas de prioridad son: las normas internacionales del trabajo; la libertad de asociación; la negociación colectiva; el Programa de Trabajo Decente, y la *Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa*.

117 El Programa organizó cursos especializados de formación en el Centro, seminarios de seguimiento, actividades sobre el terreno y cursos en línea sobre educación obrera. Los planes de estudios responden a los cuatro objetivos estratégicos de la OIT. Se organizaron cursos a medida para responder a necesidades concretas de las organizaciones sindicales. Además, el Programa facilitó capacitación para el personal de ACTRAV.

118 Las actividades de educación obrera en línea emplearon la plataforma de comunicación SoliComm. Para reforzar su eficacia, en 2010 se tomaron diversas medidas destinadas a facilitar la creación y gestión de las actividades en línea en las estructuras externas.

119 El Programa continuó produciendo y actualizando materiales didácticos. En los cursos se integraron de manera sistemática temas como la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa* (2008), las normas internacionales del trabajo, la igualdad de género, la globalización, las metodologías de aprendizaje y el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo.

120 En 2010, el Programa actualizó sus planes de estudio sobre seguridad social, elaboró y sometió a prueba nuevos planes de estudio sobre *Comunicación sindical y Organización de los trabajadores en la economía informal*. Se organizó por primera vez un curso presencial para África tanto en francés como en inglés, con el fin de favorecer la interacción entre las dos principales zonas lingüísticas del continente.

121 En 2010 se hicieron notables esfuerzos para formular un nuevo conjunto de módulos de formación destinados a satisfacer las necesidades de los sindicatos en lo referente al desarrollo de capacidades para el diseño y la aplicación de los PTDP, adoptándose un enfoque basado en la interdependencia de los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente. Esos módulos estaban concebidos también para satisfacer la gran diversidad de necesidades de formación de los participantes, que guardan relación con las funciones que cumplen en sus organizaciones.

122 Asimismo, se prestó mayor atención a los desafíos que enfrentan los sindicatos para hacer frente a la crisis mundial, tratando de aprovechar al máximo la oportunidad que ofrece el Centro para fomentar el intercambio de experiencias y buenas prácticas entre las regiones.

123 En 2010, el Programa se vio afectado negativamente por la reducción de las contribuciones voluntarias al Centro. Durante este ejercicio, el 48 por ciento de los participantes siguieron cursos financiados, total o parcialmente, en el marco de proyectos. El Programa se propone asegurar que al menos el 50 por ciento de las actividades sean financiadas por proyectos, y pone especial énfasis en la dimensión interregional y en los aspectos centrales del mandato de la OIT.

Actividades para los Empleadores

124 El Programa de Actividades para los Empleadores apoya el desarrollo de la capacidad de las organizaciones nacionales, sectoriales y regionales de empleadores. El Programa contribuye directamente al logro de los resultados de la OIT y al seguimiento de la *Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa* (2008). El Programa colabora estrechamente con la Oficina de Actividades para los

Empleadores (ACT/EMP) y la Organización Internacional de Empleadores (OIE). Para alcanzar estos objetivos se organizan cursos de formación directa, y se elabora material didáctico innovador.

125 En 2010, el Programa ofreció formación a más de mil participantes provenientes de todas las regiones. Se organizaron algunas actividades independientes nacionales o subregionales, destinadas a colmar lagunas en temas específicos (por ejemplo, las políticas para la promoción del empleo de los jóvenes). Asimismo, se organizaron otras sobre temáticas más amplias (por ejemplo, mejoramiento de la prestación de servicios por las organizaciones de empleadores, perfeccionamiento de la comunicación con los miembros, y capacitación de organizaciones provinciales de empleadores).

126 En varios casos, las actividades de capacitación formaban parte de proyectos de fortalecimiento de capacidades de gran alcance. En África oriental, el Programa obtuvo financiación de la UE para ejecutar un proyecto de dos años de duración en cinco países, que hizo hincapié en el fortalecimiento de los grupos de presión y de promoción de intereses, así como en el desarrollo de la capacidad de servicio de las organizaciones nacionales de empleadores. Los resultados se materializarán plenamente en 2011, pero ya se han obtenido resultados concretos como la publicación de programas de actividades a nivel nacional, documentos de posición y propuestas encaminadas a mejorar el entorno comercial, así como la formulación de nuevos servicios como formación, asistencia para la contratación y negociación colectiva.

127 En Europa, se dio inicio a un proyecto financiado por la UE destinado a fortalecer la capacidad de cabildeo y promoción, así como los servicios prestados a los miembros por las agencias de empleo temporero. Otro proyecto financiado por la UE estuvo centrado en la participación de las empresas multinacionales en acuerdos transnacionales entre empresas. Se organizaron seminarios nacionales en varios países europeos, en que participaron representantes de la OIE, organizaciones nacionales de empleadores y gerentes de servicios de recursos humanos de las empresas.

128 La formación aportó una notable contribución para potenciar el papel que desempeñan las organizaciones de empleadores como portavoz de las empresas, como interlocutores del desarrollo o como proveedores fiables de servicios. Entre los éxitos alcanzados cabe mencionar la coalición de organizaciones de empleadores que definió el plan nacional para la reforma y el fortalecimiento del sector privado en Zimbabwe; la formación sobre movilización de recursos y gestión del ciclo de los proyectos, que ayudó a los empleadores a obtener fondos de donantes internacionales (Zambia, Bolivia); la ampliación y mejora de los servicios ofrecidos por empleadores de

varios países (África, América Latina), y la creación en Rumania de una nueva organización de empleadores que agrupa a las empresas de empleo temporero.

129 En 2010, se publicaron las siguientes guías:

- *Maximizing the opportunities for Employers' Organizations in the framework of Decent Work Country Programmes* [Maximizar las oportunidades de las organizaciones de empleadores en el marco de los programas de trabajo decente por país] – en inglés
- Comunicación persuasiva, para hacer escuchar la voz de las empresas – en inglés, francés y español
- *Diseño de proyectos y principios de gestión del ciclo de proyectos* – en español
- *Tackling Youth Employment Challenges. An introductory guide for Employers's Organizations* [Soluciones al desafío de la promoción del empleo de los jóvenes. Guía introductoria para las organizaciones de empleadores]– en inglés
- Módulo de autoformación sobre *Lobbying and Advocacy* [cabildeo y promoción] – en inglés
- Principales cuestiones que debe tener en cuenta la administración en cuanto a los acuerdos transnacionales entre empresas.

Coordinación de las Cuestiones de Género y Lucha contra la Discriminación

130 El doble mandato del Programa de Coordinación de las Cuestiones de Género y Lucha contra la Discriminación se caracterizó en 2010 por la combinación de actividades dirigidas a integrar la igualdad de género tanto en las actividades generales del Centro como en un programa destinado a promover directamente esos objetivos. La incorporación sistemática de la temática de género en las actividades del Centro incluyó la prestación de asistencia entre pares en cuanto a la integración de los temas relativos al género y la colaboración con otros programas en una veintena de actividades comunes. Asimismo, el Programa cumplió la función de punto focal en materia de igualdad de género tanto en la OIT como en el Sistema de las Naciones Unidas.

131 La finalidad principal del Programa es el fortalecimiento de capacidades en la organización, promoviendo con este fin las metodologías para la **incorporación sistemática de la temática de género**, la elaboración del presupuesto tomando en cuenta la dimensión del género y la evaluación de los efectos de estas medidas (auditorías de género). Entre las principales características del Programa destacan las metodologías de intercambio de conocimientos y los paquetes de actividades mixtas (en línea, presenciales, elaboración de materiales didácticos). En 2010 el plan de trabajo incluyó menos cursos abiertos en la sede,

pero un mayor número de opciones de aprendizaje en línea en cuatro idiomas.

132 Entre los temas principales de las actividades organizadas por el Programa en 2010 destacan: la igualdad en el trabajo y la lucha contra la discriminación; las cuestiones de género y la nueva arquitectura de la ayuda; la eliminación de los estereotipos de género, y la conciliación del trabajo y la vida personal. Asimismo, se organizan cursos regulares “de sensibilización a las cuestiones de género”, presenciales y en línea, como *Mainstreaming gender equality in the world of work*, que se ha venido ofreciendo desde hace varios años en inglés, francés y portugués.

133 En 2010, en la mayoría de los cursos organizados por este Programa participaron no solo representantes de los mandantes de la OIT, sino también de organismos estatales nacionales (Ministerios de la Mujer, de Finanzas, de Planificación del Desarrollo), de organizaciones internacionales (principalmente del sistema de las Naciones Unidas y la Comisión Europea), así como profesionales del Norte y del Sur.

134 En las actividades de formación a distancia se empleó el material modular en línea del “campus de género”, que brindó oportunidades de aprendizaje en cuatro idiomas. Se abordó una gran diversidad de temas (el género en el programa mundial de desarrollo; la igualdad de género en el mundo del trabajo; la lucha contra la discriminación, y la incorporación de la temática de la igualdad de las personas con discapacidad).

135 En el ámbito de la **lucha contra la discriminación**, el Programa continuó ofreciendo dos cursos modulares en línea sobre igualdad en el trabajo y sobre integración de la temática de la igualdad en el trabajo de las personas con discapacidad. A petición del grupo FIAT, y en colaboración con el Programa de Actividades para los Empleadores y con DELTA, el Programa preparó la aplicación de autoaprendizaje en línea *Discrimination: Prevent, Detect, Address* en inglés e italiano destinada a la formación de nuevos directivos de la FIAT en todo el mundo.

136 La colaboración con la OIT incluyó intercambios periódicos con la Oficina para la Igualdad de Género y la red de especialistas principales en cuestiones de género en las oficinas exteriores, para planificar y ejecutar actividades a medida destinadas a satisfacer las necesidades específicas de los mandantes y las oficinas de la OIT.

137 En la planificación y/o ejecución de otras actividades participaron departamentos de la OIT como TRAVAIL e INTEGRATION. También se mantuvieron y consolidaron las excelentes relaciones de trabajo con la ONUDI (el Centro elaboró un programa de formación

para el desarrollo del personal de esa organización en que participaron más de trescientos profesionales en su sede de Viena) y con la Comisión Europea, en el marco del proyecto de cooperación Naciones Unidas/Comisión Europea sobre igualdad de género.

Desarrollo Sostenible y Gobernanza

138 Este Programa organiza actividades de aprendizaje y fortalecimiento de capacidades destinadas a fomentar la capacidad de gestión para la ejecución del Programa de Trabajo Decente de la OIT y a alcanzar las Metas de Desarrollo del Milenio. Se organiza una amplia gama de misiones de información y asesoramiento encaminadas a promover el profesionalismo y la integridad en la gestión de los fondos públicos, con vistas a mejorar la buena gobernanza en apoyo del desarrollo social y ecológicamente sostenible.

139 En 2010, hubo mejoras en el ámbito de la **gestión de proyectos**. Se profundizó la cobertura de los temas relativos a la gestión de riesgos en los proyectos de desarrollo, y se amplió el acceso a estudios de caso sobre vigilancia y evaluación de proyectos. Se registró un incremento del número de asistentes en los cursos regulares sobre gestión del ciclo de los proyectos y sobre ejecución y gestión de proyectos en proyectos de inversión financiados por el Banco Mundial y otras instituciones financieras internacionales.

140 El Programa organizó talleres de formación para el personal de la OIT en los que se abordaron los temas de la gestión del ciclo de los proyectos y de la gestión basada en los resultados con el fin de mejorar la calidad y la organización de las actividades en los programas de trabajo decente por países y los proyectos de cooperación técnica de la OIT. El Programa diseñó y albergó un seminario destinado a explorar las limitaciones en la aplicación efectiva de las actividades de la OIT en África y a elaborar estrategias de respuesta adecuadas, que contó con la presencia de 70 Directores y altos funcionarios de la OIT.

141 En el ámbito de la **gestión de los sistemas de contrataciones públicas**, el Programa realizó dos misiones financiadas por la UE encaminadas a fomentar la contratación pública respetuosa del medio ambiente en 20 estados miembros de la UE. Tras amplias consultas con los interlocutores sociales y la sociedad civil, la Comisión Europea aprobó la Guía de Contratación Pública Socialmente Responsable, preparada por el Programa en 2008. La Guía explica el alcance, la relevancia y los métodos para integrar los aspectos sociales y laborales en el proceso de contratación pública en los Estados miembros de la UE. Representa un importante instrumento para la promoción del trabajo decente en cuanto al gasto público en el marco jurídico actual de contratación pública en Europa.

142 El Programa se vio otorgar una importante licitación de la CE para la elaboración de materiales de formación sobre contratación pública y para la formación de instructores en los Balcanes occidentales y Turquía. El Programa respondió también a una solicitud de prestación de servicios de consultoría para el personal del FIDA en materia de supervisión de las operaciones asociadas a las contrataciones públicas en países de África oriental y meridional; con este fin, organizó en Nairobi un taller subregional sobre los arreglos fiduciarios del FIDA. Asimismo, el Programa completó la elaboración de la Política de Contrataciones del Banco Africano de Desarrollo y organizó actividades de formación a medida para el personal de esa institución. En el marco de la iniciativa Naciones Unidas Sostenible (SUN) de la Secretaría General, el Programa está preparando también un curso en línea sobre adquisiciones respetuosas del medio ambiente destinado al personal de las Naciones Unidas, en colaboración con el PNUMA y con el Programa DELTA del Centro.

143 En los estados árabes, se organizaron actividades a medida para el personal del Banco Islámico de Desarrollo, el Comité Nacional Conjunto sobre Reforma de las Contrataciones de Jordania, la Autoridad Palestina e Irak. El Programa participó en un proyecto para el fomento de la capacidad de los consejos de las gobernaciones de Belén y Hebrón, financiado por Italia, y en otro proyecto para el refuerzo de la capacidad operativa de la Junta Suprema de Auditoría de Irak, financiado por el Banco Mundial. En esos proyectos, el Programa aportó una oferta de aprendizaje única e integrada sobre aspectos teóricos y prácticos del desarrollo combinada con gestión de la contratación pública y gestión de las finanzas públicas.

144 En 2010, el Programa tuvo a su cargo cinco programas de maestría: Maestría en gestión del Desarrollo; Maestría en gestión de la contratación pública para el desarrollo sostenible; Maestría en Derecho con especialización en propiedad intelectual; Maestría en patrimonio mundial en el trabajo, y un Curso de postgrado sobre derecho mercantil internacional.

Dimensión Social del Comercio y de las Inversiones

145 Este Programa trabaja para reforzar la capacidad de los mandantes y los interlocutores de la OIT para hacer frente a los efectos de la liberalización del comercio y de las inversiones en los mercados de trabajo y el desarrollo nacional equitativo. Sobre la base de investigaciones en estos campos (OIT, OMC, UNCTAD y otros organismos), las actividades en la esfera del **comercio y la inversión** se centran en los efectos sobre el empleo y el trabajo decente de las políticas y acuerdos comerciales y de inversión.

146 En 2010, el Centro participó en la ejecución del proyecto OIT/UE *Assessing and addressing the effects of trade on employment*, dirigido a Bangladesh, Benin, Guatemala e Indonesia. El proyecto tenía la finalidad de contribuir a lograr una mayor coherencia entre las políticas económicas y sociales mediante la mejora de las capacidades de análisis a nivel nacional.

147 Un curso mixto interregional sobre *comercio internacional y mercados de trabajo* se centró en las bases teóricas y empíricas y las principales nuevas tendencias en cuanto al nexo entre comercio y trabajo. El curso *Mitigación de la crisis del empleo: Innovaciones en los programas públicos* de empleo fue validado y sometido a pruebas en 2010. Se dieron los primeros pasos para formular un nuevo curso sobre las implicaciones de la inversión extranjera directa para el mercado laboral, que posiblemente contará con la participación de la UNCTAD y la OCDE.

148 Se desarrolló el programa de **temas laborales relacionados con la responsabilidad social de las empresas** en estrecha colaboración con el Programa de Empresas Multinacionales (EMP/MULTI) de la OIT, de conformidad con los principios establecidos en la *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social* ("Declaración MNE"). En 2010, las actividades incluyeron un curso regular sobre la promoción de las normas laborales en el marco de la RSE, destinado a los mandantes de la OIT; dos talleres en Bulgaria sobre Promoción de prácticas empresariales socialmente responsables, en colaboración con el Ministerio de Trabajo y Política Social de ese país; la elaboración de módulos de aprendizaje electrónico sobre relaciones laborales y normas internacionales del trabajo para el Programa Better Work de la OIT y la CFI; el proyecto *Fomento de la capacidad de los agentes representados a nivel de la empresa para participar y poner en práctica los acuerdos sobre empresas transnacionales*, que cuenta con financiamiento de la UE.

149 En 2010, la OIT dio inicio al programa **Empleos Verdes** destinado a promover el trabajo decente en la economía verde mediante la participación en debates políticos internacionales, como las negociaciones sobre el clima; los análisis e investigaciones a escala mundial; la asistencia a los países miembros de la OIT y a sus mandantes, y los servicios de fortalecimiento de capacidades. El Programa coordinó actividades de formación sobre empleos verdes para los mandantes de la OIT y otros interesados en la temática del desarrollo. Los cursos incluían conceptos, estudios de casos y herramientas prácticas que permitan abordar los efectos sociales y sobre el empleo de los problemas ambientales y también formular estrategias y planes de acción en materia de empleos verdes a nivel local, regional y nacional.

150 En 2010, se recurrió a una plataforma web para respaldar los cursos a distancia y el intercambio de

conocimientos. Se organizaron dos talleres tripartitos regionales en colaboración con la OIT en Asia y África. Se dictó el curso *Empleos verdes: vínculos entre el medio ambiente, el cambio climático y el mundo del trabajo*. Unos cincuenta especialistas de la Organización participaron en el segundo seminario de estrategia sobre empleos verdes, destinado a llevar a la práctica los elementos prioritarios del Programa Empleos Verdes de la OIT.

151 Se organizó una reunión técnica interinstitucional sobre *Promoción del empleo y del trabajo decente en la recuperación y el desarrollo sostenible - La contribución de las Naciones Unidas*, con la cooperación de la OIT y el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales (DAES) de las Naciones Unidas. La reunión tenía la finalidad de promover en el sistema de las Naciones Unidas respuestas más coherentes en materia de políticas para hacer frente a los problemas del empleo y el trabajo decente mediante el intercambio de experiencias entre altos funcionarios de diversas organizaciones, expertos internacionales y profesionales.

Educación a Distancia y Tecnología de la Formación

152 El Programa DELTA tiene un doble mandato: por una parte, fortalecer la capacidad interna del Centro para aplicar las más modernas metodologías y procesos de aprendizaje y formación y, por la otra, brindar servicios de formación a externos. Estos servicios se prestan con arreglo a lo dispuesto en la Recomendación de la OIT sobre el desarrollo de los recursos humanos (núm. 159), con el fin de promover políticas y programas que faciliten el aprendizaje permanente y la empleabilidad, destaquen la importancia de la innovación, promuevan inversiones en tecnología de la información y la comunicación que redunden en beneficio de las actividades de formación y contribuyan a reducir la desigualdad.

153 Se organizaron diversas actividades presenciales, mixtas y a distancia a nivel interregional, regional y nacional, utilizando los módulos de formación de los recursos humanos basados en competencias. El más importante de esos proyectos se inició en 2005 y se completó en 2010. Recibieron formación más de mil instructores, empresarios y trabajadores de El Salvador.

154 También se ofreció un curso regular mixto en tres idiomas sobre **aprendizaje electrónico permanente**. Los resultados del curso fueron presentados en la conferencia internacional sobre E-Learning en África, que tuvo lugar en Zambia. Este curso fue galardonado con el OpenECBcheck, certificación internacional para actividades de desarrollo de capacidades mediante e-learning.

155 DELTA ha diseñado y elaborado presentaciones informatizadas para el Departamento de desarrollo de recursos humanos de la OIT, así como nuevas herramientas de autoaprendizaje mediante e-learning para el Programa Better Work, para el PNUMA (sobre adquisiciones con criterios ecológicos) y para la FIAT (sobre lucha contra la discriminación). Se organizaron dos talleres de orientación destinados a nuevos funcionarios de la OIT, con la cooperación del Departamento del Desarrollo de Recursos Humanos.

156 Se brindó asesoramiento a COOP África sobre modernas metodologías y recursos de aprendizaje para la gestión de cooperativas agrarias. Una nueva colaboración con OIT/CRISIS llevó a la organización de un taller de formación de instructores sobre recuperación de la economía local en la etapa posterior al conflicto en Colombia. Asimismo, DELTA colaboró en la concepción y preparación de los materiales de formación de la nueva Academia sobre Economía Social y Solidaria.

157 DELTA representa al Centro en varias **redes internacionales especializadas**. Los resultados de la primera "Semana de Aprendizaje" (*Learning Link*) se presentaron en la reunión anual de Train4Dev en junio de 2010. El éxito de esa "Semana de Aprendizaje" (*Learning Link*) llevó a la firma de un Memorando de Entendimiento con el Instituto de Gestión Rural (IRM) de Pakistán. Asimismo, generó varias solicitudes nuevas, como la participación en el simposio anual de la JICA sobre *Desarrollo de capacidades para la cooperación Sur-Sur* y la formulación y facilitación del *Entorno propicio para las políticas de desarrollo de recursos humanos* destinado al Centro de Excelencia en Finanzas (CEF) de Macedonia.

158 El Programa continuó su **cooperación con organismos de las Naciones Unidas**, incluido el trabajo conjunto con la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas en materia de gestión e intercambio de conocimientos, y la organización de talleres de diseño instruccional para el ACNUR, la FAO y la UNRWA en Gaza. DELTA también organizó un taller para instructores de la Academia de Microfinanciación Aga Khan.

159 Además de proporcionar servicios a los mandantes, a la OIT, y a otras instituciones, DELTA prestó apoyo a otros Programas del Centro con el fin de promover la concienciación y la aplicación de métodos de diseño de actividades de formación, tecnología de aprendizaje y enfoques de intercambio de conocimientos.

160 En diciembre de 2010 le fue otorgada por la Comisión Europea la licitación para los cursos de inclusión social, que sometiera conjuntamente con el Programa de Protección Social y el EIPA. DELTA se encargará del componente de aprendizaje mixto.

Publicación multimedia

161 El campus cuenta con todo tipo de servicios de publicaciones para satisfacer las necesidades de los Programas del Centro y las instituciones asociadas. Los servicios comprenden todas las etapas, desde la concepción hasta la producción, e incluyen: edición, traducción, revisión, gráficos, ilustraciones, diseño, fotografía, edición de vídeos en línea y fuera de línea, impresión digital y offset, encuadernación y producción de CD y de DVD. La mayoría de las publicaciones son en inglés, francés y español, pero en 2010 se produjeron publicaciones en árabe, chino, ruso y portugués, así como en otros idiomas de los 27 estados miembros de la UE.

162 En 2010 los principales proyectos internos de publicación fueron:

- 10 publicaciones para el proyecto CIF - IPEC financiado por la Unión Europea: *El trabajo infantil en situaciones de conflicto y post-conflicto*;
- el segundo volumen de la serie de publicaciones del Centro sobre microfinanzas: *Making microfinance work: managing product diversification*;
- El manual de capacitación *Building modern and effective labour inspection*;
- 27 documentos de antecedentes a nivel nacional sobre anticipación y gestión de las reestructuraciones y un informe de síntesis para el proyecto de la CE.

163 Hubo 127 proyectos editoriales para la OIT y otros organismos y organizaciones europeas, entre las que destacan la Oficina del Alto Comisionado para los Refugiados (ACNUR), la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (ACNUDH) y la Fundación Europea de Formación (ETF). En 2010, los principales proyectos de publicaciones para la OIT fueron:

- material para el Simposio sobre negociación colectiva y la Guía práctica sobre el VIH SIDA (ACTRAV);
- dos guías sobre Organizaciones sectoriales de empleadores y sobre Comunicación (ACT/EMP);
- publicación de *Migration and development: role of labour markets*;
- el manual de capacitación *Governance of Social Security* y un folleto de promoción para los materiales didácticos sobre administración del trabajo;
- presentaciones en línea con sesiones de información para los delegados a la Conferencia Internacional del Trabajo de 2010;
- un manual para un curso de formación y una guía sobre el Convenio sobre la Pesca (núm. 188);

- materiales para el segundo Simposio sobre trabajo decente en África.

164 En 2010, tras un proceso de licitación, la Organización para la Agricultura y la Alimentación (FAO) adjudicó al Centro el contrato para “Servicios de edición y publicación de publicaciones de alto perfil, con gráficos complejos publicadas simultáneamente en varios idiomas.”

165 Se modernizó el sistema descentralizado de duplicación de documentos destinado a las actividades de formación; con este fin se instalaron en el campus 30 avanzadas fotocopiadoras digitales multifunción.

166 Desde 2010, el Centro utiliza sólo papel que ha obtenido el certificado Ecolabel de la UE. Este es actualmente el más alto nivel de certificación ambiental, que supone no sólo la utilización de fibras recicladas y fibras procedentes de bosques gestionados de manera sostenible, sino también el respeto durante el proceso de producción de criterios muy estrictos en cuanto al uso de energía, productos químicos, emisiones y gestión de residuos.

Evaluación de las actividades del Centro

167 En 2010, las actividades de evaluación del Centro se centraron en:

- el desarrollo y la aplicación de políticas y herramientas para la evaluación de las necesidades de formación, las opiniones de los participantes sobre la calidad y la pertinencia de las actividades de formación, la evaluación del aprendizaje, la aplicación del aprendizaje y el impacto en la organización;
- el intercambio de conocimientos y experiencias a nivel interno, con el fin de mejorar el sistema de evaluación del Centro. Las reuniones con el personal celebradas en 2010 llevaron a una reformulación parcial del cuestionario distribuido al término de cada actividad, así como a la aprobación de un cuestionario normalizado de seguimiento destinado a evaluar la aplicación del aprendizaje y su impacto en la organización del participante seis meses después del final de una actividad;
- la evaluación final de proyectos específicos organizados en colaboración con la OIT, a saber, *Librar a los niños de los conflictos armados y Fortalecer la capacidad de los empleadores y las organizaciones de trabajadores para una participación efectiva en el diálogo social*.

168 En 2010 se informó al Consejo acerca de los resultados de la primera evaluación de los programas

de formación sobre microfinanzas que imparte el Centro. En 2011 se completarán otros dos ejercicios de evaluación de impacto. El primero está relacionado con un proyecto de formación de instructores organizado conjuntamente con la UIT en la Argentina; el segundo está orientado a determinar el impacto del programa de formación del Centro sobre las instituciones de seguridad social.

169 El Centro dio los primeros pasos para la formulación de un nuevo plan de estudios sobre evaluación del aprendizaje, destinado tanto al desarrollo interno del personal como a cursos externos. El Centro organizó una sesión de capacitación sobre evaluación de la formación durante la VIII Reunión de secretarios y directores permanentes o principales de ARLAC celebrada en noviembre de 2010 en Botswana.

170 En la actualidad, el sistema de evaluación del Centro incluye diferentes niveles de evaluación del aprendizaje, haciéndose hincapié en el impacto de las actividades de formación del Centro. La evaluación al final de la actividad ha sido el tipo de evaluación empleado con mayor frecuencia a lo largo de los años en el Centro. El análisis continuo de la información recopilada permite identificar las tendencias, los puntos fuertes y los aspectos que deben mejorarse en sus actividades de formación. En 2010, la evaluación por los participantes de la calidad y la pertinencia de la formación fue muy positiva, con resultados similares a los registrados en 2009. El promedio general se mantuvo estable en 4,28 (en una escala de cinco puntos, donde 1 corresponde al mínimo y 5 al máximo). Por otra parte, al término de la actividad, el 91 por ciento de los participantes estaban convencidos, o esperaban, poder poner en práctica en su lugar de trabajo lo que habían aprendido en el Centro.

171 En 2010, los resultados de determinados componentes de la evaluación fueron computados por separado. Las actividades se agruparon en función del resultado de la OIT al que había contribuido la actividad de formación. Las normas internacionales del trabajo, la seguridad y salud y el VIH/SIDA fueron los resultados en que se registró una evaluación más positiva (promedio general superior a 4,40). Las evaluaciones de todos los resultados variaban entre 4,00 y 4,40. Por lo que respecta al tipo de organización de procedencia, los asistentes provenientes de organizaciones de empleadores y de

trabajadores y los representantes de los gobiernos concedieron a la formación recibida una nota media global de 4,34, 4,33 y 4,30 respectivamente. La evaluación de las actividades del Centro por los participantes procedentes de instituciones de formación y universidades fue la más elevada, con una media de 4,42.

Red de Egresados

172 La Red de Egresados del Centro de Turín fue creada en 2005 con el fin de fomentar los contactos entre el Centro y los antiguos alumnos y para reforzar la interacción continua entre los egresados. En 2009, el Centro decidió reactivar y ampliar la red existente.

173 A principios de 2010, el Centro llevó a cabo una encuesta destinada a evaluar las necesidades de los participantes en materia de creación de redes. Basándose en los resultados de la encuesta, en 2010 se reestructuró y actualizó la red, que incluye ahora funciones y actividades como:

- un nuevo sitio web interactivo de fácil utilización centrado en las necesidades y contribuciones de los egresados;
- un directorio de egresados, para promover los contactos en línea;
- una plataforma permanente para fomentar los contactos y la interacción continua;
- el acceso a los anuncios relacionados con las actividades del Centro;
- la creación de un premio a las actividades destacadas;
- el acceso a las publicaciones, y
- encuestas en línea.

174 El Centro diseñó y adoptó una estrategia de medios de comunicación social para aumentar la visibilidad del Centro mediante la creación de redes sociales y el intercambio de conocimientos. En 2010 se crearon diversas herramientas interdependientes, que pasaron a formar parte de la identidad en línea del Centro; representan un soporte multimedia para promover la difusión de la información del Centro y la creación de una comunidad virtual.

IV. GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN

Fondo de Inversión 2007-2011

175 El **Plan de Desarrollo 2007-2011** estableció proyectos con objetivos y plazos específicos basados en los resultados, que se financian con cargo a las reservas del Fondo General del Centro. Se ha recurrido al Programa de Inversiones para complementar el presupuesto ordinario del Centro y otros fondos externos. El Consejo había aprobado las siguientes

**CUADRO 7:
ASIGNACIONES DEL FONDO DE INVERSIÓN
2007 – 2011³**

Pro- yecto Núm.	Proyecto	euros
1.1	Lucha contra la discriminación	275.100
1.2	Migración	275.100
1.3	Integración del diálogo social y del tripartismo	196.500
1.4	Responsabilidad social de las empresas	235.800
2.1	Evaluación	157.200
2.2	Actualización del sitio web	86.460
3.1	Actualización de la aplicación financiera de Oracle (versión 11i)	487.320
3.2	Análisis de los requisitos operativos con respecto a la aplicación para los recursos humanos de Oracle (Fase 1)	102.180
TOTAL		1.815.660

asignaciones del Programa de Inversiones en noviembre de 2006:

176 En el caso de los cuatro primeros proyectos (lucha contra la discriminación, migración, integración del diálogo social y del tripartismo, y responsabilidad social de las empresas), en 2010 se utilizaron fondos para cubrir gastos de personal y de desarrollo con el fin de garantizar la sostenibilidad a largo plazo de esos componentes de formación.

177 En relación con la actualización del sitio web del Centro, en 2010 se publicó una convocatoria de propuestas para la renovación del sitio web; el contrato fue adjudicado a una empresa consultora con

experiencia internacional. El nuevo sitio web comenzó a funcionar en junio de 2011.

178 El cuanto al proyecto relativo a la actualización de la aplicación financiera de Oracle (versión 11i), en 2000 se introdujo una aplicación informática en apoyo del proyecto de planificación de recursos empresariales con el fin de mejorar la capacidad, seguridad y facilidad de uso del sistema de gestión de la información. El sistema actualizado comenzó a funcionar en 2008.

179 El proyecto relativo al análisis de los requisitos operativos con respecto a la aplicación para los recursos humanos de Oracle (Fase 1) tenía por objeto sentar las bases para un sistema de planificación de recursos empresariales destinado a apoyar la gestión de los recursos humanos y a reemplazar el antiguo sistema de nómina. En septiembre de 2009 comenzó a funcionar un sistema de nómina adaptado a las necesidades del Centro. En 2010, se completó el análisis de las necesidades y el estudio de viabilidad sobre la aplicación para la gestión de las vacaciones. Las fases de desarrollo e implantación de este componente del proyecto se completarán en 2011 con el apoyo de proveedores de servicios externos de TI.

180 Al 31 de diciembre de 2010, había en el Fondo de Inversión un saldo no utilizado de 444.348 euros. Estos recursos están plenamente comprometidos en 2011.

181 La dirección del Centro ya había informado al Consejo en noviembre de 2010 acerca de las diversas medidas de **contención** de costos adoptadas para hacer frente a los nuevos problemas presupuestarios. Este ejercicio supuso:

- mejorar la planificación y el despliegue de los recursos humanos existentes en los diferentes equipos, reduciendo la contratación externa gracias a la reasignación del personal existente y creando incentivos y mecanismos internos para promover el intercambio de personal entre los diferentes equipos;
- la racionalización y reducción de los costos de los participantes mediante la estandarización de los servicios brindados a los participantes (dietas, transporte desde y hacia el aeropuerto, pausas café, etc.);

3 Las sumas originales estaban en dólares de los Estados Unidos. Con el paso del tiempo, fueron convertidas a euros.

- nuevas políticas y normas en relación con el uso de colaboradores externos, en particular por lo que se refiere al cálculo y el pago de los gastos de viaje y estancia;
- medidas para reducir los costos de los servicios públicos y otros gastos de funcionamiento, incluidos los gastos de misión, las comunicaciones, los gastos de envíos postales, la interpretación y traducción, así como una serie de ejercicios específicos destinados a simplificar los procedimientos internos;
- aplazamiento de la actualización del software de ofimática y del reemplazo de viejas computadoras y periféricos;
- mejora de los procesos internos para controlar y procesar las contribuciones de los participantes y los pagos de los donantes.

182 Exceptuada la reducción de la inversión en tecnología de la información, todas las demás medidas tienen un impacto estructural; se han mantenido y son objeto de supervisión. En 2010 se llevó a cabo también un ejercicio interno destinado a analizar y racionalizar los procesos y procedimientos de trabajo existentes, promoviéndose labores conjuntas entre las diferentes unidades en cuestión.

Recursos Humanos

183 En el gráfico que figura a continuación se presenta la distribución del personal por categoría al 31 de diciembre de 2010. El personal incluía

nacionales de 33 países, de los cuales 20 eran países no europeos. Los nacionales de los países no europeos representaban un 31 por ciento del personal en la categoría de servicios orgánicos y categorías superiores.

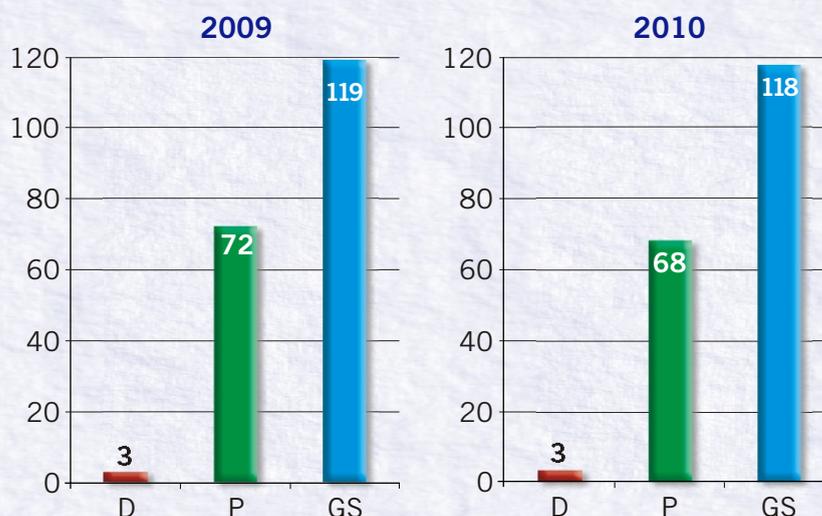
184 La proporción de mujeres era del 68 por ciento al 31 de diciembre de 2010.⁴ El cuadro que figura a continuación presenta una distribución por grado y género de los puestos inscritos en el presupuesto ordinario en la categoría de servicios orgánicos y superiores.

**CUADRO 8:
DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR GRADO
Y GÉNERO**

Grado	Total por grado	Mujeres	%	Hombres	%
P.2	7	4	57	3	43
P.3	30	12	40	18	60
P.4	17	5	29	12	71
P.5	14	6	43	8	57
D.1	2	0	0	2	100
D.2	1	0	0	1	100
Total	71	27	38	44	62

185 En el siguiente cuadro se presenta la distribución del personal por edad.

**GRÁFICO F
DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR CATEGORÍA**



4 38 por ciento en la categoría de servicios orgánicos y superiores, y 86 por ciento en la categoría de servicios generales.

**CUADRO 9:
DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR EDAD**

	Menos de 35	36 – 45	46 -55	Más de 55
Categoría de servicios orgánicos y categorías superiores	10	21	23	17
Categoría de servicios generales	14	55	36	13
Total	24	76	59	30

186 En 2010 se cubrieron 13 puestos, seis de ellos en la categoría de servicios orgánicos y categorías superiores. Asimismo, fueron contratados siete funcionarios para proyectos de formación específicos. Durante ese mismo ejercicio, se produjeron seis ceses de empleo; once funcionarios cuyos contratos estaban asociados a proyectos de formación llegaron al término de sus contratos. El Centro contó también con los servicios de un experto asociado de Alemania y se benefició de la adscripción de dos jóvenes expertos gracias al apoyo suministrado por el Ministerio de Asuntos Exteriores y Europeos (MAEE) de Francia.

187 En 2010, el Centro debió hacer frente a serias limitaciones presupuestarias que exigieron redoblar los esfuerzos para optimizar la utilización de sus recursos humanos, lo que incluyó la reducción del número de contratos de corta duración. Como resultado de esos esfuerzos, en 2010 el costo total del personal inscrito en el presupuesto ordinario se elevó a 14.489.000 euros y experimentó un incremento de tan solo 0,5 por ciento en comparación con 2009 a pesar de los incrementos salariales derivados de la aplicación de las decisiones de la Comisión de Administración Pública Internacional.

188 El promedio de puntos de grados, que se calcula para cada categoría del personal, se ha mantenido al mismo nivel que en 2009, a saber: 3,7 para la categoría de servicios orgánicos y categorías superiores y 4,3 para la categoría de servicios generales.

189 En 2005, el Centro y la OIT firmaron un acuerdo de cooperación relativo a la **movilidad del personal** y establecieron un conjunto de reglas que rigen los préstamos del personal. En 2010, un funcionario de CINTERFOR en Montevideo pasó a trabajar en el Centro en el marco de un acuerdo de préstamo de personal durante dos años con la OIT, y dos funcionarios del Centro fueron transferidos a oficinas exteriores de la OIT.

190 En 2010, los fondos destinados a la **formación y el desarrollo del personal** se redujeron al 0,39 por ciento del total de la nómina. No se vieron afectados el programa de enseñanza de idiomas ni el programa de desarrollo del personal en materia de aprendizaje, diseño y tecnología. Por lo que respecta a la formación sobre temas de informática, la Unidad de Instalaciones y Tecnologías de Formación (TFT) organizó cursos individuales y actividades para pequeños grupos, respondiendo a solicitudes específicas. Se ofrecieron cursos sobre Excel, Word y Dreamweaver. Asimismo, la Unidad TFT brindó asistencia a los funcionarios sobre la utilización de MAP y sobre la creación de nuevas bases de datos para promover la computarización de los procesos de trabajo.

191 En 2010, la **Comisión Paritaria de Negociación** examinó diversas medidas para dar cuenta de la situación del personal de la categoría de servicios generales que ha venido trabajando desde hace muchos años con contratos vinculados a proyectos. Se tomó la decisión de considerar a ese personal como candidatos internos a la hora de cubrir vacantes. Esas medidas estuvieron en vigor hasta fines de 2010. Se llevaron a cabo consultas e intercambios de información periódicos en un espíritu de colaboración con el fin de identificar medidas que pudieran contribuir a aliviar las dificultades financieras del Centro en 2010. Asimismo, la Comisión Paritaria de Negociación fue consultada acerca de la enmienda propuesta al Estatuto del Personal relativa a la indemnización en caso de enfermedad, accidente o muerte imputable al ejercicio de funciones oficiales. La enmienda estaba destinada a armonizar el monto de las prestaciones pagadas en caso de muerte o incapacidad total permanente imputable al ejercicio de funciones oficiales de un funcionario. La Comisión Paritaria de Negociación recomendó incluir la versión del Anexo II del Estatuto del Personal de la OIT en el Anexo F del Estatuto del Personal del Centro.

192 Las siguientes **enmiendas al Estatuto del Personal** fueron aprobadas por la Directora en 2010 de conformidad con las disposiciones del artículo 0.3 del Estatuto del Personal.⁵

■ *Escalas de sueldos, subsidios y primas correspondientes del personal de la categoría de servicios generales (Artículo 5.1, y Anexo B del Estatuto del Personal).* Se aplicó un aumento del 2,1 por ciento en los sueldos de los funcionarios de la categoría de servicios generales, con efecto el 1 de noviembre de 2010. Esta revisión estuvo aparejada de un aumento de las prestaciones familiares por hijo a cargo y de la prima por conocimientos de idiomas, que experimentó un

5 Las enmiendas correspondientes al Estatuto del Personal, así como las nuevas escalas salariales para la categoría de servicios orgánicos y categorías superiores y para la categoría de servicios generales están disponibles en el sitio web del Centro: <http://www.itcilo.org/en/about-the-centre/board-documents>

incremento de un porcentaje equivalente al del ajuste de sueldos.

- Remuneración pensionable para la categoría de servicios generales. El incremento de los sueldos netos mencionado *supra* llevó aparejado un incremento proporcional de la remuneración pensionable de los funcionarios de la categoría de servicios generales, con efecto el 1 de noviembre de 2010.
- Escalas de sueldos para el personal de la categoría de servicios orgánicos y de las categorías superiores (Artículo 5.1 y Anexo A del Estatuto del Personal). Se aplicó un aumento del 1,37 por ciento en la escala de sueldos básicos de los funcionarios de la categoría de servicios orgánicos y de las categorías superiores, atendiendo a la decisión de la Asamblea General de las Naciones Unidas, con efecto el 1 de enero de 2011. Esta revisión se aplicó de acuerdo con el principio “ni pérdidas ni ganancias”. Dicho incremento llevó aparejado un incremento proporcional de los pagos por separación del servicio.
- Variaciones de multiplicador del ajuste por lugar de destino de los funcionarios de la categoría de servicios orgánicos y de las categorías superiores en Italia del 1 de enero al 31 de diciembre de 2010. Los sueldos de los funcionarios de la categoría de los servicios orgánicos y de las categorías superiores se ajustaron para tomar en cuenta el costo de la vida y las fluctuaciones del tipo de cambio entre el euro y el dólar de los Estados Unidos.

Servicios de administración interna

193 En 2010 se llevaron a cabo en el campus importantes **obras de renovación**. Las obras en el Centro de Conferencias Piamonte se terminaron en los plazos previstos, con un costo inferior al presupuestado. La inauguración del nuevo Centro de Conferencias tuvo lugar en julio de 2010. Estas obras fueron financiadas por la Región del Piamonte y la Fundación de la *Compagnia di San Paolo* y su costo total se elevó a 3,8 millones de euros.

194 La remodelación de las cocinas ubicadas en la planta baja del Pabellón de las Américas se completó en febrero de 2010. Estos trabajos permiten un mejor uso del espacio y proporcionan mejores condiciones sanitarias y de seguridad por lo que se refiere al cumplimiento de las normas de higiene alimentaria (HACCP - Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control). El proyecto se terminó dentro de los plazos previstos sin sobrepasar los montos presupuestados; el costo total ascendió a 657.000 euros, suma financiada parcialmente con cargo al superávit de 2007.

195 El Centro también ha dado pasos para que sus instalaciones y operaciones tomen en cuenta las **preocupaciones ambientales**. Se adoptaron medidas para reducir el consumo de energía y de agua y para mejorar el reciclaje de residuos. En el Centro de Conferencias Piamonte se instaló un sistema de calefacción solar y células fotovoltaicas; los sistemas automatizados de gestión de las instalaciones permiten optimizar el uso de la energía. Otros edificios destinados a oficinas y aulas han sido objeto de reformas parciales, habiéndose instalado sistemas de iluminación conectados a sensores de movimiento y bombas que consumen poca energía para la refrigeración y calefacción. En todos los baños se han instalado grifos y cabezales de ducha de flujo reducido. Se han distribuido contenedores de reciclaje en todos los pabellones y se han hecho arreglos específicos con contratistas que se encargan de la eliminación de residuos.

196 En cuanto a la **contratación**, los principales esfuerzos se han centrado en la mejora de las instalaciones y equipos del Centro. Con la contribución de la Región del Piamonte y la *Compagnia di San Paolo*, el nuevo Centro de Conferencias Piamonte ha sido equipado con moderna tecnología de audio y vídeo. Asimismo, se remozaron las instalaciones de formación y conferencias en otros pabellones. En la sala de conferencias Oceanía 17 se instaló un nuevo sistema de videoconferencia. Para estar a la altura de las tendencias más recientes en materia de metodologías de aprendizaje, se compraron paredes de escritura amovibles y otros equipos especializados. Por otra parte, el Centro lleva a cabo periódicamente análisis de costos de los contratos existentes y sigue atentamente la evolución de las condiciones del mercado. Cabe señalar al respecto las reducciones de costos logradas mediante la renegociación de nuevos contratos para los servicios postales y de mensajería, y la firma de nuevos contratos de telefonía móvil. La adopción de una nueva política sobre el uso de los teléfonos fijos permitió reducciones adicionales de los costos.

197 Se adoptaron políticas y medidas en materia de **salud y seguridad en el trabajo** en colaboración con el Comité de Seguridad y Salud. En 2010, se llevaron a cabo análisis periódicos en las zonas de riesgo potencial. Los más recientes análisis del aire y el agua han confirmado que la calidad del aire y el agua cumplen con las normas aceptadas.

198 Las actividades realizadas en 2010 en el ámbito de la **seguridad** incluyeron: participación en los grupos de coordinación de la seguridad de las organizaciones de las Naciones Unidas con sede en Italia, contactos con el punto focal de la OIT sobre cuestiones de seguridad, y reuniones periódicas de información con las autoridades policiales del país de acogida. Esas actividades permitieron actualizar las evaluaciones de riesgos y amenazas y adaptar las medidas de seguridad

para garantizar que cumplen con las Normas Mínimas de Seguridad Operacional (MOSS) y las directrices de seguridad emitidas por el Departamento de Asuntos de Seguridad y Vigilancia.

199 En 2009 se habían iniciado las obras destinadas a mejorar el sistema de **seguridad contra incendios**; la instalación de tecnología más avanzada para la detección de incendios se completó en 2010.

200 Para mantener la calidad de los **servicios residenciales**, los contratos de servicios con los proveedores externos son objeto de supervisión permanente. En 2010, se logró un ahorro significativo del 65 por ciento respecto de los billetes de avión de tarifa plena.

Tecnología de la información

201 En 2010 se lanzaron dos llamados a licitación con el fin de mejorar los servicios de asistencia a los usuarios. El primero estaba relacionado con el servicio de asistencia de Oracle y con la administración remota de la base de datos; el segundo tenía que ver con el servicio de asistencia tradicional, que brinda ayuda con los equipos y el software a los usuarios finales. Los contratos fueron adjudicados a dos proveedores externos, que comenzaron a brindar servicios en octubre de 2010. Ambas ofertas representan un ahorro de un 30 por ciento respecto de los contratos anteriores.

202 En 2010, se centralizó la **gestión del desarrollo del sitio web y de la plataforma de formación**. Se añadieron funciones adicionales a la plataforma del sistema de gestión de contenidos basado en Plone. Se dio inicio a la reestructuración del sitio web del Centro.

203 Se elaboró y presentó a la Dirección un prototipo de **inteligencia empresarial**. Se han añadido características adicionales al software para la gestión de las actividades y los participantes; cabe destacar al respecto los formularios de solicitud en línea y la posibilidad de efectuar pagos empleando tarjeta de crédito.

204 En 2010, se instaló un nuevo programa antivirus más eficaz para reforzar la **seguridad de las TI**. Se adoptaron contramedidas para reducir los riesgos relacionados con las TI: se proporcionó acceso remoto a los administradores del sistema desde cualquier punto en caso necesario y se adoptaron procedimientos para la supervisión más eficaz de los centros de datos.

205 En 2010 se inició la **migración de sistemas de Novell a Microsoft**. Todos los ordenadores de escritorio se han configurado para permitir el acceso a ambos sistemas, lo que permite la migración gradual de los servicios de un sistema a otro.

206 En relación con las **operaciones del centro de datos**, se reemplazaron cuatro fuentes de alimentación ininterrumpible obsoletas en el centro de datos principal. Aprovechando esa actualización, fue renovado todo el sistema de cableado de alimentación del centro de datos, que cumple ahora con las más avanzadas normas de seguridad para los sistemas eléctricos.