

Consejo del Centro

75.^a reunión, Turín, 17 - 18 de octubre de 2013

CC 75/2

PARA DISCUSIÓN Y ORIENTACIÓN

SEGUNDO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Informe provisional de ejecución para 2013

Introducción

1. El año 2013 es el segundo año en que se aplica el Plan Estratégico para 2012-15 (el Plan) adoptado por la 73ª reunión del Consejo en noviembre de 2011.¹ El presente informe abarca el primer semestre de 2013, y brinda información sobre los avances realizados tendientes al cumplimiento de las metas establecidas en el Programa y Presupuesto para 2013, así como las perspectivas y los desafíos en cuanto al logro de estas metas para el cierre del ejercicio.
2. Durante el primer semestre de 2013, se experimentó un aumento en los ingresos, la cantidad de actividades de formación y el número de participantes. Esto constituye una recuperación constante y sostenible de las actividades de formación que se refleja en los fructíferos esfuerzos del personal y la Dirección para adaptarse al nuevo entorno de recursos, innovar y alcanzar mayor rentabilidad. Otros desarrollos positivos significativos del primer semestre de 2013 incluyen la decisión del Gobierno de Italia de efectuar un nuevo aporte voluntario al Centro; la celebración de una serie de acuerdos con nuevos socios, incluido el Gobierno de Japón, y una serie de nuevos acuerdos de cooperación/asociación.
3. La colaboración con la OIT fue excelente. Se asignaron recursos adicionales al Centro para sustentar una variedad de actividades de formación relacionadas con la OIT, incluido el diseño y el desarrollo de nuevos cursos de formación y productos para ciertas Áreas de Importancia Crítica (ACI, por sus siglas en inglés). El Centro continuó participando activamente del proceso de reforma de la OIT. El Vice Director General de Asociaciones y Operaciones en el terreno visitó el Centro en mayo de 2013. Como resultado de esta visita, se implementó un nuevo Marco de Afianzamiento de Cooperación entre el Centro y el Departamento de Asociaciones y Cooperación para el Desarrollo (PARDEV).
4. Durante el primer semestre de 2013, se realizaron diez academias, incluidas seis sobre el Convenio sobre el Trabajo Marítimo de la OIT, 2006. Una nueva Academia sobre Desarrollo Juvenil produjo gran interés y ganó amplio apoyo. La Turin School of Development lanzó la primera edición de la versión en español de la Maestría en Patrimonio Universal y Proyectos Culturales para el Desarrollo en colaboración con la Universidad de Barcelona, así como la primera edición de la versión en francés de la Maestría en Gestión de Contrataciones Públicas para el Desarrollo Sostenible en colaboración con SciencesPo.
5. El Centro participó en la primera ronda de informes sobre el Plan de Acción para todo el Sistema de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (UN-SWAP). En su análisis de los resultados alcanzados, ONU Mujeres destacó que el "uso del marcador de género empleado por el Centro para determinar la integración de cuestiones de género en la implementación específica de cursos y otras actividades que permiten el desarrollo de capacidades hacen de él un líder dentro del sistema en el área de revisión de programas". El Centro alcanzó los requisitos de los 15 indicadores de desempeño y se acercó a los requisitos en otros cuatro casos. ONU Mujeres alentó al Centro para que "construya sobre el éxito obtenido en el área de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres para establecer metas más altas, en la medida de lo posible, para 2014".
6. El Fondo de Innovación continuó brindando apoyo a varios proyectos clave. Se asignaron recursos adicionales a las siguientes tres áreas: desarrollo de nuevos productos o actualización de productos existentes relacionados con las ocho Áreas de Importancia Crítica de la OIT; una revisión en profundidad de la forma en que la igualdad de género se incorpora en el diseño y la entrega de ciertos programas, y el diseño y la implementación de un campus virtual centralizado.

¹ CC 73/7.

Se acordó un plan para implementar un marco de certificación armonizado, así como una estrategia de comunicación acompañada por nuevas actividades promocionales.

7. En los párrafos siguientes de este informe se presenta:
 - información sobre las medidas adoptadas en el primer semestre de 2013 en cuanto a las cinco prioridades estratégicas formuladas en el Plan;
 - un informe de situación para cada uno de los indicadores, en el que se refleja el progreso realizado para alcanzar las metas fijadas para 2013;
 - las previsiones al cierre del ejercicio.
8. El Anexo I incluye una serie de cuadros y gráficos en el que se presenta un resumen panorámico de la información relativa a las actividades de formación al cierre de junio de 2013. Las estadísticas aportadas en virtud de los indicadores 1.1 y 2.2, y el Cuadro 1 serán actualizados antes de la reunión del Consejo.
9. En el Anexo II se presenta un resumen del Programa y Presupuesto para 2013.

Informe sobre los avances en la aplicación del Plan

Prioridad 1: Introducción de un marco basado en los resultados armonizados con el Marco de Políticas y Estrategias de la OIT para el período 2010-2015.

10. Cuando se adoptó en noviembre de 2011 el Plan Estratégico para el período 2012-2015, se estableció lo siguiente:²

"Esta es la primera vez que el Centro emplea un marco explícito basado en resultados. Muchas de las metas fueron fijadas de manera deliberada en un nivel ambicioso, ya que se reconoce que constituye un ejercicio de aprendizaje para el Centro que evolucionará en función de la experiencia. Inevitablemente, algunas de las metas no podrán ser alcanzadas, pero se acepta este riesgo ya que detrás de este ejercicio se encuentra un fuerte compromiso de hacer mejor las cosas, cambiar e innovar".

11. Durante el segundo año de implementación del marco basado en resultados, claramente surgieron desafíos en relación con un cierto número de metas. Específicamente, las metas delineadas en el indicador 1.1 relativas a la cantidad anual de participantes de organizaciones de mandantes tripartitos respecto de la cantidad total de participantes no se alcanzarán. Ahora resulta claro que las metas establecidas en dicho indicador menospreciaron el impacto desproporcionado de la reducción de fondos voluntarios sobre la participación de mandantes tripartitos en actividades de formación. Asimismo, las metas se basaron en el supuesto de que los dos proyectos principales de empleadores y trabajadores financiados por España se renovarían. No fue posible anticipar la decisión de España en 2012 de suspender estos proyectos, lo que constituyó un factor importante para la reducción del número de participantes en los Programas de empleadores y de trabajadores. El impacto acumulativo de la reducción de fondos voluntarios y la suspensión de los proyectos financiados por España significó que las metas establecidas en virtud del indicador 1.1 no pudieron alcanzarse en 2012, y no podrán tampoco ser alcanzadas en 2013. Si bien las estadísticas para el indicador 1.1 para el primer semestre de 2013 muestran una recuperación, aún persiste una brecha significativa. Se han asignado recursos adicionales a los Programas de empleadores y de trabajadores durante el segundo semestre de 2013 y se continuará monitoreando cuidadosamente su progreso. A la luz de la experiencia adquirida, las metas para 2014 en virtud del indicador 1.1 se proponen a un nivel más realista y alcanzable. Estos ajustes irán acompañados de un paquete de medidas complementarias para incrementar el apoyo tanto al Programa de empleadores como al de trabajadores.
12. La formulación del indicador 3.2 también es problemática. La formulación actual del indicador no se presta en sí misma a mediciones significativas, ya que contiene en sí misma una anomalía. Los costos totales de personal incluyen los costos de personal basados en el proyecto, que varían de acuerdo con el nivel de ganancias de formación. Los costos de personal administrativo y de apoyo, en cuanto porcentaje de los costos totales de personal, están también determinados por los cambios en los niveles de ingresos; es decir, los costos de personal administrativo y de apoyo, en cuanto porcentaje de los costos totales de personal, disminuyen a medida que se incrementan los ingresos, y vice versa. De esta forma, aún cuando se implementen medidas de eficacia que conduzcan a una reducción de los costos del área administrativa y de apoyo, dichas medidas no se verán reflejadas en virtud del presente indicador, ya que éste no mide lo que sucede con los costos administrativos y de apoyo en sí mismos. Por estos motivos, se propone una reformulación de este indicador para el 2014, diseñada para capturar la tendencia de los costos administrativos y de apoyo generales, incluidos los costos de personal, en comparación con el

² Plan estratégico en base a resultados para el período 2012-2015 (párrafo. 20).

gasto total, que es una forma más significativa de medir mejoras en la eficacia de los costos administrativos y de apoyo, y seguir la tendencia con el paso del tiempo.

13. El Centro continúa asociando sus actividades de formación con los resultados de la OIT y participando de manera activa en los procesos de planificación de trabajo basados en los resultados de la OIT. En 2012, el Centro superó la meta fijada respecto del porcentaje de actividades de formación diseñadas y realizadas en colaboración con los departamentos técnicos de la OIT y las oficinas en el terreno, y se estima que la meta se alcanzará en 2013. El Centro participará en la preparación del nuevo Marco de Políticas y Estrategias de la OIT y alineará su próximo Plan Estratégico con sus estrategias y prioridades generales.

Prioridad 2: Consolidación del componente de gobernanza del Consejo del Centro

14. El primer Informe de Implementación Anual para 2012 se presenta ante esta sesión del Consejo.³ Dicho informe brinda información para el ejercicio completo y asimismo ofrece un análisis integral de los resultados y los progresos efectuados en 2012. El presente Informe provisional de implementación cubre el primer semestre de 2013 y brinda una oportunidad al Consejo de ofrecer orientación y opiniones a la Dirección respecto del progreso y desempeño hasta 2013.
15. El informe anual de la Oficina de Auditoría Interna y Control se presenta ante el Consejo para resumir sus conclusiones y recomendaciones, como resultado de las actividades desarrolladas en 2012.⁴ También se presenta ante el Consejo un documento sobre el estado de la aplicación de las recomendaciones de auditoría por parte del Centro.⁵
16. El Plan de Auditoría para los Estados Financieros del ejercicio 2013 es presentado ante el Consejo por los Auditores Externos.⁶

Prioridad 3: Diversificación de la base de recursos y extensión del alcance de sus actividades

17. Una serie de desarrollos positivos tuvieron gran impacto sobre el volumen general de actividades que se desarrollaron durante el primer semestre de 2013, y las que se proyectan para el resto del año. La OIT asignó recursos adicionales al Centro para implementar actividades de formación relacionadas con la OIT y el Gobierno de Italia anunció un nuevo aporte voluntario. Asimismo, se lanzó una asignación adicional para actividades de formación con el superávit del Centro del 2011. Como resultado de estas decisiones, el Centro puede contar en 2013 con un monto mayor de recursos no asignados o ligeramente asignados que pueden emplearse de manera estratégica para apoyar las prioridades institucionales y generar una co-financiación. Asimismo, el nuevo Marco de Afianzamiento de Cooperación celebrado entre PARDEV y el Centro facilita una mejor integración del Centro con las estrategias de movilización de recursos y cooperación técnica de la OIT.
18. Durante el primer semestre de 2013, se concretaron una serie de iniciativas de movilización de recursos y asociaciones. El Centro (a través de la OIT) firmó su primer acuerdo con el Gobierno de Japón por 300.000 dólares de los Estados Unidos, incluida la designación de un experto japonés para el Centro. El Gobierno de Portugal aprobó un nuevo programa de formación sobre competencias y empleo para los países de habla portuguesa. El Centro mantiene un diálogo activo con otros posibles donantes, incluida la República de Corea y Qatar. La colaboración ya

³ CC 75/1.

⁴ CC 75/5/3.

⁵ CC 75/5/4.

⁶ CC 75/5/2.

comenzó con el Ministerio de Trabajo de Qatar, a través de un curso de formación para inspectores del trabajo. Se firmó un nuevo acuerdo con el Ministerio Federal del Trabajo y Productividad de Nigeria, y su Instituto Nacional para Estudios del Trabajo para la realización de cursos de formación sobre la reforma del régimen de pensiones. Se renovó la alianza por dos años (2013-2014) con el Gobierno valón; se financiaron tres proyectos por un monto de 219.951 euros. Se recibieron, o prometieron, nuevos aportes para actividades específicas desde los organismos de desarrollo de Alemania, Australia, Francia, Luxemburgo y la Organización de Estados Americanos. La colaboración con el Banco de Desarrollo Africano, iniciada en 2012, continúa en 2013 en el ámbito del empleo juvenil. El Banco Mundial financió un programa de formación sobre gestión de contratos para el Ministerio de Educación de Iraq (298.221 dólares de los Estados Unidos). AGFUND continuó brindando asistencia financiera para proyectos en Kenya (80.000 dólares de los Estados Unidos) y Zambia (65.000 dólares de los Estados Unidos). Por tercer año consecutivo, la Corporación de Educación Técnica y Formación Profesional de Arabia Saudita renovó su alianza con el Centro por 500.000 dólares de los Estados Unidos para un programa de desarrollo de personal. La licitación concluyó con la adquisición de dos nuevos proyectos financiados por la Comunidad Europea en Rwanda y la región Euromediterránea.

19. Los nuevos donantes privados del 2013 incluyen a la Fundación Jacobs para la Academia sobre Desarrollo Juvenil. La Organización de Empleadores Neerlandesa mantuvo su apoyo financiero al Programa para Empleadores y la Fundación Friedrich Ebert y JILAF para el Programa para Trabajadores. Se renovó el acuerdo de cooperación con la Fundación Interamericana para nuevos cursos y materiales de formación para América Latina (151.920 dólares de los Estados Unidos).
20. Se realizó un trabajo conjunto con una serie de socios de la ONU, a saber: PNUD, CEPE, UNMIL, UNITAR, ACNUDH, ONU Mujeres, OCAH, FIDA, FAO así como la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas. El Centro firmó o renovó acuerdos de colaboración con diversas instituciones nacionales técnicas, de formación, investigación y académicas en el Brasil, Bulgaria, Camerún, China, España, Estados Unidos, Francia, India, Italia, Nigeria, Pakistán, Perú, Reino Unido, Sudáfrica y Tailandia.
21. Se llevó a cabo una prueba piloto con una serie de programas de formación para mejorar la promoción de actividades de formación y asistir al Centro en la gestión de sus relaciones con los mandantes, donantes y los socios de una manera más organizada. Se están revisando las opciones en cuanto a cómo introducir el nuevo sistema en todo el Centro.
22. Se comenzaron las tareas para unificar la presencia en internet mediante procedimientos de publicación en la red y migrar la amplia variedad de sitios de internet que actualmente se encuentran fragmentados. Esto contribuirá a una mayor visibilidad y alcance, y representa un ladrillo importante para la construcción de esfuerzos permanentes para crear e implementar una estrategia de comunicación externa más eficaz y coherente. Se emprendieron nuevas actividades de promoción, incluidas ferias de conocimientos, la producción de un nuevo folleto y un puesto de exhibición promocional.

Prioridad 4: Reforma de los procedimientos operativos y administrativos internos

23. El proceso de reforma de los procedimientos administrativos y operativos internos continuó en 2013 con la aplicación de las siguientes medidas:
 - la reorganización de los servicios de presupuesto y financieros para dar cuenta de las recomendaciones más importantes del Auditor Externo y el Auditor Interno;
 - la racionalización del flujo de trabajo interno relativo a la gestión financiera y la elaboración de informes;
 - la aplicación de nuevas herramientas para coordinar los procesos de facturación y presupuesto de actividades;

- la implementación de un sistema electrónico para pagos de salarios que conduzca a menores gastos bancarios y a una mayor eficacia operativa;
- la implementación de las NICSP con las mejoras pertinentes en materia de gestión y custodia de activos, gestión de cuentas por cobrar mejorada, seguimiento y mejor gestión de acuerdos de patrocinio, información detallada sobre costos y ganancias como base para la toma de decisiones, y la mejora de la planificación de adquisiciones de capital y la elaboración de presupuestos de recursos;
- la finalización de la fase técnica del proyecto de Inteligencia Comercial con el objetivo de brindar una gestión con información comercial clave en tiempo real. El sistema debería comenzar a funcionar en septiembre de 2013;
- la implementación de varios proyectos de infraestructura de tecnología informática para mejorar la seguridad, brindar nuevos servicios y modernizar y mejorar la eficacia del Centro de Datos de Tecnología Informática. Se lanzó un estudio de la nueva generación de Centros de Datos de Tecnología Informativa con énfasis en una mejor continuidad comercial y recuperación ante desastres, menores costos totales de titularidad, capacidades de desarrollo de servicio más dinámicas y expeditivas, y tecnología de la información verde;
- la implementación de un nuevo sistema de gestión de permisos electrónico construido sobre la base de datos electrónica de recursos humanos que se puso en funcionamiento el año pasado. Se planificó una nueva base de datos de formación electrónica y un nuevo sistema de reclutamiento electrónico.

Prioridad 5: Renovación de las instalaciones del campus

24. El programa de mejora tiene por fin modernizar las instalaciones del campus y su infraestructura tecnológica. Las principales mejoras implementadas son:

- un nuevo sistema de acceso que coloca al Centro en línea con las Normas mínimas de seguridad operacional (MOSS) de las Naciones Unidas;
- la implementación de infraestructura Wi-Fi en todo el campus, que cubre todos los espacios públicos en el campus, así como las habitaciones de hotel, salones de clase y oficinas;
- la finalización de un proyecto técnico para el acondicionamiento del Pabellón Europeo y el lanzamiento del proceso de licitación con vistas al inicio de las obras en octubre de 2013;
- la preparación de un Plan de Evacuación y Emergencias integral;
- la implementación de nuevas mejoras para aumentar la accesibilidad de personas con discapacidad;
- el reemplazo del sistema de aire acondicionado en uno de los edificios del campus con tecnología más eficaz en términos de consumo energético; y
- mejoras en las instalaciones residenciales.

Resultado 1: Fomentar la capacidad institucional de los mandantes de la OIT para contribuir a los programas de trabajo decente por país y para hacer frente a los retos para el desarrollo mediante actividades de formación pertinentes y eficaces

Este resultado está destinado a evaluar en qué medida las actividades de formación que el Centro organiza para los mandantes de la OIT contribuyen a alcanzar los objetivos de la OIT y del Programa de Trabajo Decente a nivel mundial o nacional. Ello está vinculado explícitamente con el mandato del Centro con arreglo al seguimiento de la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008). Asimismo, guarda relación con la estrategia transversal de la OIT para desarrollar la capacidad de los mandantes, tal como está formulada en el Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015 de la OIT, y el Programa y Presupuesto para 2012-2013.

Indicador 1.1: Número anual de participantes, desglosado por organizaciones de los mandantes tripartitos, y porcentaje de mujeres dentro del número total de participantes.			
Base de referencia (2010)	Meta	Situación al 30 de junio de 2013	Previsiones para el 31 de diciembre de 2013
1.346 participantes de los empleadores 1.937 participantes de los trabajadores 1.293 participantes de ministerios del trabajo 3.500 otros participantes de los gobiernos e instituciones públicas 40,2% de mujeres.	1.500 participantes de los empleadores 2.200 participantes de los trabajadores 1.500 participantes de ministerios del trabajo 3.500 otros participantes de los gobiernos e instituciones públicas 42% de mujeres.	535 participantes de los empleadores 737 participantes de los trabajadores 537 participantes de ministerios del trabajo 2.577 otros participantes de los gobiernos e instituciones públicas 39,2% de mujeres.	1.100 participantes de los empleadores 1.650 participantes de los trabajadores 1.100 participantes de ministerios del trabajo 4.000 otros participantes de los gobiernos e instituciones públicas 42% de mujeres.
Comentarios: El volumen de actividades de 2013 se vio influenciado de manera positiva por la decisión del Gobierno de Italia de efectuar aportes voluntarios para actividades de formación, mediante los recursos adicionales de la OIT y, en general, la aceleración del trabajo conjunto con la Oficina durante el segundo año del bienio de OIT. La disponibilidad de fondos cautivos está generando un impacto positivo en la participación de los representantes de los trabajadores y empleadores respecto de las actividades de capacitación del Centro. En lo que respecta a la participación de los gobiernos y las instituciones públicas, los datos podrían no alcanzar una exactitud del 100 por ciento, ya que a veces resulta difícil identificar la situación jurídica y reglamentaria de las entidades de que proceden los participantes en los cursos regulares. El número relativamente elevado de representantes de gobiernos e instituciones públicas obedece esencialmente a la organización de dos importantes proyectos de formación sobre contratación pública en los Balcanes y en Rwanda, así como a un programa de formación para administradores e instructores de la Corporación de Educación Técnica y Formación Profesional de Arabia Saudita. El índice de participación de mujeres entre las instituciones integrantes se encuentra apenas por debajo de la meta anual.			

Indicador 1.2: Empleo por parte de los participantes de los conocimientos y competencias adquiridos.			
Base de referencia (2011)	Meta	Situación al 30 de junio de 2013	Previsiones para el 31 de diciembre de 2013
El 99,4% de los egresados que participaron en encuestas ex-post indicaron al menos alguna mejora como resultado de su	El 60% de los egresados procedentes de ministerios del trabajo y de organizaciones de empleadores y de trabajadores que participaron en encuestas ex-post	El 98,8% de los egresados procedentes de ministerios del trabajo y de organizaciones de empleadores y de trabajadores que	El 98% de los egresados procedentes de ministerios del trabajo y de organizaciones de empleadores y de trabajadores que participaron en

participación en las actividades de formación y aprendizaje del Centro.	indicaron que su actuación profesional mejoró como resultado de su participación en las actividades de formación y aprendizaje del Centro.	participaron en encuestas ex-post indicaron que su actuación profesional mejoró como resultado de su participación en las actividades de formación y aprendizaje del Centro.	encuestas ex-post indicaron que su actuación profesional mejoró como resultado de su participación en las actividades de formación y aprendizaje del Centro.
---	--	--	--

Comentarios: Los valores informados se basan en la evaluación de seguimiento estandarizada. Se envía un cuestionario ex-post en línea a todos los participantes de los cursos regulares, 6-8 meses luego de la conclusión del curso. Durante el primer semestre de 2013, 89 ex participantes de cursos estándar de ministerios del trabajo, organizaciones de trabajadores y empleadores respondieron al cuestionario ex-post. Los resultados actuales son muy parecidos a los obtenidos en 2012. El 100 por ciento de estos participantes informó que sus competencias profesionales se vieron fortalecidas por la capacitación. Con dicha mejora en las competencias, casi el 99 por ciento indicó, por lo menos, una leve mejoría también en su desempeño laboral; el 67 por ciento indicó que esa mejoría fue importante o muy importante. Entre los participantes que no son integrantes de la OIT, el 46 por ciento informó una mejora importante o muy importante en su desempeño laboral. Tanto el uso del material distribuido durante la capacitación como la explotación de las redes profesionales establecidas durante dicha capacitación parecen promover las mejoras en el desempeño laboral: El 67 por ciento de los participantes realiza un uso muy frecuente del material de formación y el 52 por ciento utiliza a menudo o muy a menudo las redes profesionales.

Para la interpretación de estos resultados, debe tenerse en cuenta el índice de respuesta del cuestionario ex-post. Cerca del 70 por ciento de los ex participantes no brindaron una respuesta. Ello puede explicarse por los cambios en los detalles de contacto, dificultades tecnológicas, o falta de interés.

Indicador 1.3: Utilización por las instituciones de los conocimientos y las competencias adquiridas por los participantes.

Base de referencia (2011) El 16% de las instituciones de los egresados participan en encuestas destinadas a evaluar el impacto para sus instituciones de las actividades de formación y aprendizaje del Centro.	Meta El 10% de las instituciones de los egresados participan en encuestas destinadas a evaluar el impacto para sus instituciones de las actividades de formación y aprendizaje del Centro.	Situación al 30 de junio de 2013 El 22% de las instituciones de los egresados participan en encuestas destinadas a evaluar el impacto para sus instituciones de las actividades de formación y aprendizaje del Centro.	Previsiones para el 31 de diciembre de 2013 El 20% de las instituciones de los egresados participan en encuestas destinadas a evaluar el impacto para sus instituciones de las actividades de formación y aprendizaje del Centro.
---	--	--	---

Comentarios: Los valores informados se basan en la evaluación de seguimiento estandarizada, que se limita a cursos estándar. El impacto de la capacitación en instituciones se determina mediante las opiniones directas de los egresados. Para medir este indicador, se necesita partir de la presunción de que cada participante representa a una institución diferente. Durante el primer semestre de 2013, 706 gobiernos, instituciones de empleadores y trabajadores participaron en cursos estándar y fueron encuestados. De ellos, 210 brindaron respuesta: Un 96 por ciento indicó por lo menos una ligera mejora en el funcionamiento general de su organización como resultado de la capacitación, y cerca del 29 por ciento informó una mejora importante o muy importante. Los integrantes de la OIT informan más resultados positivos que los no integrantes. De ellos, el 88 por ciento indicó por lo menos una leve mejoría en su desempeño institucional, y un 22 por ciento la clasificó como importante o muy importante. Los encuestados también indican que el impacto de la capacitación supera a su propias instituciones, con un 70 por ciento de los participantes que informa un impacto para nada insignificante

por fuera de su organización.

Indicador 1.4: Volumen de ingresos procedentes de las actividades de formación que guardan relación con los 19 resultados de la OIT.

Base de referencia (2010)	Meta	Situación al 30 de junio de 2013	Previsiones para el 31 de diciembre de 2013
76%.	78% de los ingresos anuales procedentes de las actividades de formación.	75% de los ingresos de actividades terminadas o iniciadas.	80% de los ingresos anuales procedentes de las actividades de formación.

Comentarios: Este indicador es particularmente sensible a la cartera de financiación del Centro. El aumento de recursos no asignados y la aceleración de actividades conjuntas con la OIT durante el segundo año del bienio incrementaron las posibilidades de asignar fondos a las prioridades de OIT, en comparación con 2012. El Centro también ha actuado de manera proactiva en la inversión de tiempo y recursos para el desarrollo, la actualización y la puesta a punto de sus productos de formación que resultan relevantes para las recientemente definidas Áreas de Importancia Crítica (ACI) de la OIT.

Si bien la definición del alcance y la cobertura de las ocho ACI de la OIT aún está en progreso, el Centro ha dado los primeros pasos para organizar y clasificar sus actividades mediante ACI y para invertir en el desarrollo y la mejora de sus herramientas de formación en relación con el número de ACI. El Centro estima que cerca del 35 al 40 por ciento de sus actividades de capacitación en 2013 podrían encontrarse directamente vinculadas a uno o más ACI.

Indicador 1.5: Porcentaje de las actividades de formación del Centro diseñadas e impartidas en colaboración con departamentos técnicos y oficinas de la OIT.

Base de referencia (2011)	Meta	Situación al 30 de junio de 2013	Previsiones para el 31 de diciembre de 2013
65,8%.	50%.	42,5%.	50%.

Comentarios: Este indicador incluye tanto las actividades a medida que se diseñaron y ejecutaron por solicitud de la OIT y en colaboración con ella, como la participación activa de los sectores técnicos y de los especialistas de la OIT en la impartición de cursos regulares y academias. Los datos indican un elevado nivel de colaboración entre el Centro y los diferentes sectores técnicos y oficinas de la OIT, aunque a veces haya sido ad hoc y descentralizada. En otros ámbitos, el programa de formación del Centro en su totalidad se concibe e imparte con la cooperación de los departamentos técnicos pertinentes de la OIT. En el primer semestre de 2013, el porcentaje fue ligeramente inferior debido a una gran cantidad de talleres impartidos en el marco de dos proyectos de formación sobre la contratación pública.

Indicador 1.6: Organización de programas específicos de desarrollo y formación del personal de la OIT.

Base de referencia (2010)	Meta	Situación al 30 de junio de 2013	Previsiones para el 31 de diciembre de 2013
517 funcionarios de la OIT.	550 funcionarios de la OIT.	305 funcionarios de la OIT.	550 funcionarios de la OIT.

Comentarios: Las actividades ejecutadas para los funcionarios de la OIT en el primer semestre de 2013 no incluyen los módulos introductorios de autoaprendizaje acerca de las normas internacionales del trabajo, el tripartismo y la igualdad de género ya que la gestión de estas plataformas se transfirió ahora a OIT/DRH. El desarrollo y la formación del personal de la OIT incluyeron dos talleres de intercambio de conocimientos sobre empleos verdes; un taller sobre SCORE; un curso de orientación para los nuevos funcionarios; un curso sobre diseño y ejecución de proyectos; un nuevo programa de evaluación de la certificación de los Directivos; una nueva edición de los cursos sobre competencias en

materia de investigación, así como un nuevo curso sobre movilización de recursos en el marco de la Unión Europea. Por otra parte, se ha registrado una tendencia positiva general en lo que se refiere a la participación del personal de la OIT en los cursos regulares del Centro.

Resultado 2: Los responsables de la adopción de políticas y decisiones adquieren conocimientos sobre las normas internacionales del trabajo, el tripartismo, los valores, las políticas y los instrumentos de la OIT

Este resultado está destinado a evaluar en qué medida el respaldo brindado por el Centro a los programas de formación, aprendizaje y desarrollo de los recursos humanos de un gran número de instituciones externas asociadas promueve el doble objetivo de contribuir al desarrollo sostenible y a la gobernanza y de difundir conocimientos acerca de los valores, políticas e instrumentos de la OIT, incluidas las normas internacionales del trabajo y el tripartismo, a un público más amplio.

Indicador 2.1: Número de actividades de formación organizadas en cooperación con una institución académica o de formación nacional, regional o internacional.			
Base de referencia (2011) 17,3% de las actividades del Centro realizadas en asociación con otras instituciones de formación, investigación y académicas.	Meta 10% de las actividades del Centro realizadas en asociación con otras instituciones de formación, investigación y académicas.	Situación al 30 de junio de 2013 17,9% de las actividades del Centro realizadas en asociación con otras instituciones de formación, investigación y académicas.	Previsiones para el 31 de diciembre de 2013 17,5% de las actividades del Centro realizadas en asociación con otras instituciones de formación, investigación y académicas.
Comentarios: Este indicador se midió por primera vez en 2011. Los datos recopilados muestran que un número considerable de actividades están siendo ejecutadas conjuntamente con instituciones de formación, investigación y académicas nacionales, regionales o internacionales. Algunas de ellas son el resultado de asociaciones institucionales, otras son el resultado de colaboraciones ad hoc.			

Indicador 2.2: Número anual de participantes, desglosado por género, y días/participantes.			
Base de referencia (2010) 13.730 participantes 102.365 días/participantes 43,2% de mujeres.	Meta 12.500 participantes 100.000 días/participantes 44% de mujeres.	Situación al 30 de junio de 2013 7.112 participantes 50.622 días/participantes 41,9% de mujeres.	Previsiones para el 31 de diciembre de 2013 13.500 participantes 100.000 días/participantes 43% de mujeres.
Comentarios: La combinación de fondos adicionales, la nueva contribución voluntaria por parte de Italia, el incremento del volumen de actividades conjuntas con la Oficina en el segundo año de bienio y la diversificación de los fondos está teniendo un impacto muy positivo en el volumen de actividades de formación. La participación de las mujeres se mantuvo bastante estable durante algunos años y se registraron algunas variaciones a causa del contexto geográfico e institucional de las participantes.			

Indicador 2.3: Nivel de satisfacción de los participantes con la calidad de la formación y su pertinencia para los objetivos de sus instituciones, mediante cuestionarios de evaluación al término de las actividades, encuestas ex-post y comentarios recogidos por la Red de Egresados.

Base de referencia (2010)	Meta	Situación al 30 de junio de 2012	Previsiones para el 31 de diciembre de 2013
La nota media fue de 4,4 en una escala que va del 1 al 5.	Aumento a 4,5 de la valoración media de la calidad general de las actividades de formación reflejada en cuestionarios de evaluación al término de las actividades.	La nota media de la calidad general de las actividades de formación reflejada en cuestionarios de evaluación al término de las actividades fue de 4,41.	La nota media de la calidad general de las actividades de formación reflejada en cuestionarios de evaluación al término de las actividades fue de 4,40.

Comentarios: El análisis comparativo de la información recibida por los egresados en 2012 y en el primer semestre de 2013 arroja resultados muy similares. En la escala de 1 a 5, se ha registrado una ligera disminución de la valoración media de la calidad general de las actividades, pasando de 4,43 en 2012 a 4,41 en el primer semestre de 2013. Como se ha notado en años anteriores, los sectores que arrojan resultados más positivos son aquellos de los participantes de los ministerios del trabajo y las organizaciones de trabajadores y de empleadores (entre 4,47 y 4,54). Desglosando los resultados por regiones, los resultados más positivos provienen de los participantes de Las Américas (nota media: 4,60). Por otro lado, la calidad general de la formación de los Estados árabes alcanza una media 4,29. En cuanto a la evaluación de las características específicas de la formación, todas ellas registraron una pequeña disminución en comparación con el 2012. La única cuestión que se mantuvo exactamente al mismo nivel fue aquella relacionada con la pertinencia de la formación con las necesidades de las instituciones de los participantes (nota media: 4,45).

Resultado 3: Uso eficaz y eficiente de todos los recursos del Centro

Este resultado está destinado a evaluar el progreso alcanzado por el Centro en cuanto a la diversificación de la base de recursos de las operaciones del Centro, a la utilización más eficiente de sus recursos y a la obtención de las inversiones necesarias para mejorar la eficacia en relación con los costos y la calidad de sus actividades.

Indicador 3.1: Aumentar la diversificación y previsibilidad de los recursos financieros del Centro.			
Base de referencia (2008-11)	Meta	Situación al 30 de junio de 2013	Previsiones para el 31 de diciembre de 2013
157 millones de euros Base de referencia (2010) 2 nuevos donantes.	Movilizar un volumen global de 40 millones de euros en financiamiento e ingresos propios en 2013 e identificar al menos dos nuevos donantes.	Se han movilizado unos 14,2 millones de euros para la financiación de actividades de formación y alrededor de 650.000 euros para publicaciones. Contribuciones fijas por un monto de 11,5 millones de euros recibidas o confirmadas. Nuevos donantes: Japón, Qatar y Fundación Jacobs.	Se espera movilizar un volumen de 36,2 millones de euros para el 31 de diciembre de 2013 para la financiación de actividades de formación, publicaciones, otros ingresos, contribuciones fijas y superávit de años anteriores. Nuevos donantes: Japón, Qatar, Fundación Jacobs.
Comentarios: El reestablecimiento de una contribución anual por parte de Italia y la mejora de la planificación de la asignación del presupuesto ordinario de cooperación técnica de la OIT y otros fondos, además de responder a los servicios que suponen pago y las oportunidades de licitación, han			

permitido incrementar el volumen y la previsibilidad de los recursos. Se materializaron tres nuevos donantes en el primer semestre de 2013, a saber el Gobierno de Japón (a través de la OIT), Qatar y la Fundación Jacobs. La diversificación ha sido posible gracias a contactos directos y a una mayor integración del Centro en las estrategias y mecanismos de movilización de recursos de la OIT.

Indicador 3.2: Porcentaje de los costos administrativos y de personal de apoyo, en relación con los costos totales de personal.

Base de referencia (2010)	Meta	Situación al 30 de junio de 2013	Previsiones para el 31 de diciembre de 2013
37%.	35%.	34%.	34%.

Comentarios: Se espera alcanzar la meta fijada para 2013 con la racionalización de los procesos y la reorganización de algunas unidades administrativas. La situación al 30 de junio de 2013 refleja solo el costo total registrado hasta esa fecha y no incluye las provisiones del total de gastos. Por ejemplo, los costos relativos a las prestaciones de los funcionarios y las cifras correspondientes a los gastos de explotación se contabilizan solamente al cierre del ejercicio.

En lo que concierne las anomalías y la medición de problemas asociados con este indicador, se propone reformularlo en 2014 con el fin de ofrecer un modo más preciso de valorar la eficiencia administrativa y el personal de apoyo (véase párrafo 12).

Indicador 3.3: Respuesta oportuna por la Dirección a las recomendaciones de mayor prioridad formuladas por los auditores interno y externo.

Base de referencia (2011)	Meta	Situación al 30 de junio de 2013	Previsiones para el 31 de diciembre de 2013
Auditoría interna: 26%. Auditoría externa: 75%.	La Dirección tomará medidas para dar cuenta en 2013 de todas las recomendaciones de mayor prioridad formuladas en 2013 por los auditores interno y externo.	Auditoría interna: 92%. Auditoría externa: 90%.	Auditoría interna: 100%. Auditoría externa: 100%.

Comentarios: Todas las recomendaciones de alta prioridad formuladas por los auditores externos e internos que pueden ser aplicadas a corto plazo se adoptarán antes de finales de 2013. Un cuadro sobre la situación de la aplicación de las recomendaciones de la auditoría interna será presentado al Consejo a finales de 2013.

Indicador 3.4: Inversión en desarrollo del personal, expresada como proporción de la nómina.

Base de referencia (2010)	Meta 2013	Situación al 30 de junio de 2013	Previsiones para el 31 de diciembre de 2013
0,3% de la nómina.	1,0% de la nómina.	0,7% de la nómina.	1,1% de la nómina.

Comentarios: Desde inicios de 2013, el Centro ha incrementado las actividades de formación y aprendizaje para el personal con el fin de permitirles desarrollar su potencial y sus conocimientos especializados y, al mismo tiempo, mantener su compromiso al más alto nivel. La formación y el programa de desarrollo dirigidos al personal se basa en una evaluación exhaustiva de las necesidades de aprendizaje que se llevó a cabo a inicios de 2013. El Comité Conjunto de Formación es responsable de otorgar prioridad a las actividades y recomendar la asignación de los recursos. Se atendieron todas las solicitudes de formación individual cuando estaban basadas en necesidades de formación bien definidas y contaban con el respaldo de los jefes de programa. Se ofrecieron 13 cursos en cinco idiomas, se impartieron nuevos cursos de formación colectiva sobre la gestión del estrés, actualización de las tecnologías del aprendizaje, habilidades de presentación, marketing y licitación, sensibilización sobre la seguridad de la TI y otros cursos sobre tecnología de la información, gestión del rendimiento, medidas de prevención de incendios y ergonomía, metodología de investigación apreciativa y liderazgo. Se impartió una segunda ronda del programa de asesoramiento y se destinaron fondos para

responder a la creciente demanda de necesidades de aprendizaje individual. A fines de junio de 2013, 138 miembros del personal (76 por ciento) participaron en algún tipo de actividad de aprendizaje o formación.

Indicador 3.5: Mayor equilibrio de género y distribución geográfica más amplia del personal en puestos del cuadro orgánico.

Base de referencia (2010)	Meta 2013-2015	Situación al 30 de junio de 2013	Previsiones para el 31 de diciembre de 2013
38% de mujeres en puestos del cuadro orgánico 31% de funcionarios profesionales procedentes de países no europeos.	40% de mujeres en puestos del cuadro orgánico 35% de funcionarios profesionales procedentes de países no europeos.	45% de mujeres en puestos del cuadro orgánico 33% de funcionarios profesionales procedentes de países no europeos.	45% de mujeres en puestos del cuadro orgánico 33% de funcionarios profesionales procedentes de países no europeos.

Comentarios: Aunque los traslados de funcionarios en puestos del cuadro orgánico estuvieron limitados durante el período que abarca este informe, se prestó mayor atención a la eliminación del desequilibrio en cuanto al género y a la distribución geográfica, habiéndose tomado medidas para corregir la situación de las categorías de funcionarios subrepresentados, lo que se tradujo en una sensible mejora en la representación de ambas categorías en comparación con la base de referencia.

Indicador 3.6: Mayor utilización de las instalaciones del Centro, incluidos el alojamiento y las salas de clase y conferencias.

Base de referencia (2010)	Meta 2013	Situación al 30 de junio de 2013	Previsiones para el 31 de diciembre de 2013
Tasa de ocupación de las habitaciones: 63%. Tasa de ocupación de las instalaciones de formación: 58%.	Tasa de ocupación del 63% de las habitaciones y del 58% de las instalaciones de formación.	Tasa de ocupación de las habitaciones: 55%. Tasa de ocupación de las instalaciones de formación: 58%.	Tasa de ocupación de las habitaciones: 63%. Tasa de ocupación de las instalaciones de formación: 58%.

Comentarios: Los datos disponibles para el primer semestre de 2013 indican un aumento de la tasa de ocupación de las habitaciones y de las instalaciones de formación, en relación con las tasas de ocupación de 2012 en el mismo periodo, y un aumento del dos a cuatro por ciento en comparación con 2012. Asimismo, se debe señalar que, por lo general, durante el primer semestre del año las tasas de ocupación son inferiores, debido al considerable número de actividades de formación que normalmente se organizan en el segundo semestre, lo que explica las cifras relativamente bajas reflejadas en la columna correspondiente a la situación al 30 de junio de 2013 en comparación con las metas anuales.

Indicador 3.7: Calidad del alojamiento en las residencias.

Base de referencia (2012)	Meta 2013	Situación al 30 de junio de 2013	Previsiones para el 31 de diciembre de 2013
El 82% de los participantes consideró la calidad del alojamiento en las residencias como bueno o excelente.	85%.	El 86% de los participantes consideró la calidad del alojamiento en las residencias como bueno o excelente.	85%.

Comentarios: Dada la naturaleza no comercial del Centro, las instalaciones residenciales del campus hacen que no se lo pueda clasificar formalmente dentro del sistema de estrellas administrado por la Región del Piamonte, en colaboración con el Municipio de Turín y la provincia. Se están llevando a cabo discusiones con la Región para incorporar un sistema de certificación voluntario para evaluar la calidad del alojamiento acorde con el sistema de certificación regional. A la espera de avances en la mencionada certificación del alojamiento residencial del Centro, se ha desarrollado un indicador complementario basado en la satisfacción de los participantes tal y como se evalúa en los cuestionarios del final de los cursos. La base de referencia para este indicador se estableció en 2013. La situación al 30 de junio de 2013 muestra una tendencia positiva superior a la meta fijada para 2013.

Indicador 3.8: Condiciones ambientales del Campus.

Base de referencia (2012)	Meta 2013	Situación al 30 de junio de 2013	Previsiones para el 31 de diciembre de 2013
Se han completado dos de los siete pasos requeridos para la obtención de la Bandera Verde.	Completar dos pasos más de los cinco faltantes para la obtención de la Bandera Verde.	En fase de conclusión de dos pasos más para la obtención de la Bandera Verde. Por ejemplo, el examen medioambiental de las operaciones del Centro y la preparación de un plan de acción.	Examen medioambiental y finalización del Plan de Acción.

Comentarios: El Centro completó en 2012 dos de los siete pasos necesarios para obtener el programa de certificación de ecoescuelas. Se están llevando a cabo dos pasos adicionales, a saber el Examen medioambiental y el Plan de Acción. En 2013 también se iniciaron otros pasos necesarios del programa, inclusive la definición del seguimiento y la medición de los indicadores, las iniciativas de sensibilización y comunicación y la revisión de los programas de formación.

Gestión de los riesgos

25. En 2013, el Comité de Gestión de los Riesgos reexaminó periódicamente los principales riesgos que pudieran incidir en la capacidad del Centro para alcanzar los resultados convenidos. En el Registro de Riesgos se enumeran los principales riesgos para mantener la continuidad de las actividades de la organización y las medidas de mitigación adoptadas; se ha preparado un plan para la puesta en práctica de las medidas de mitigación. El Registro es objeto de revisiones y actualizaciones sistemáticas por parte del Comité de Gestión de los Riesgos, para dar cuenta de las medidas de mitigación aplicadas.
26. Con arreglo a la adopción de la ISO 27001 como normativa formal para la seguridad de la Tecnología de la Información (TI), se publicaron las políticas de seguridad de la TI y se impartió formación para el conocimiento de la información dirigido al personal informático. El Plan de continuidad de las actividades de la TI se completó y se llevo a cabo la formación al personal, así como las pruebas de simulación. El plan se volvió operativo a partir de marzo de 2013.

Turín, 13 de septiembre de 2013

ANEXO I

CUADRO 1
DISTRIBUCIÓN DE LAS ACTIVIDADES SEGÚN EL TIPO DE FORMACIÓN
 (Comparación entre el primer semestre de 2012 y el primer semestre de 2013)

	2012				2013			
	Actividades	Participantes	Días de formación	Días/participantes	Actividades	Participantes	Días de formación	Días participantes
En el Centro	79	1.690	474	9.827	83	1.856	518	11.014
En el terreno	101	2.237	464	10.417	141	4.101	582	16.239
A distancia	16	693	148	6.190	12	697	112	7.035
Mixtas	10	278	504	13.081	16	458	628	16.334
TOTAL	206	4.898	1.590	39.515	252	7.112	1.840	50.622

GRÁFICO A: INGRESOS PROCEDENTES DE LAS ACTIVIDADES POR OBJETIVO ESTRATÉGICO (AL 30 DE JUNIO DE 2013)

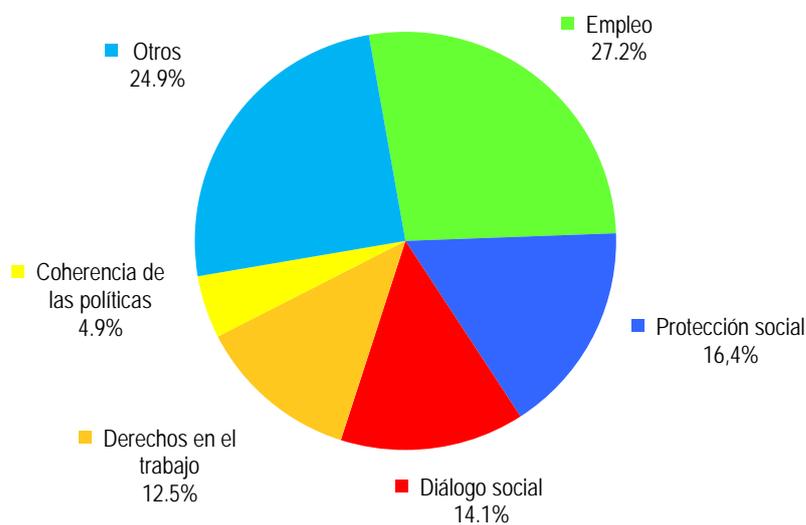


GRÁFICO B: PARTICIPANTES POR REGIÓN (AL 30 DE JUNIO DE 2013)

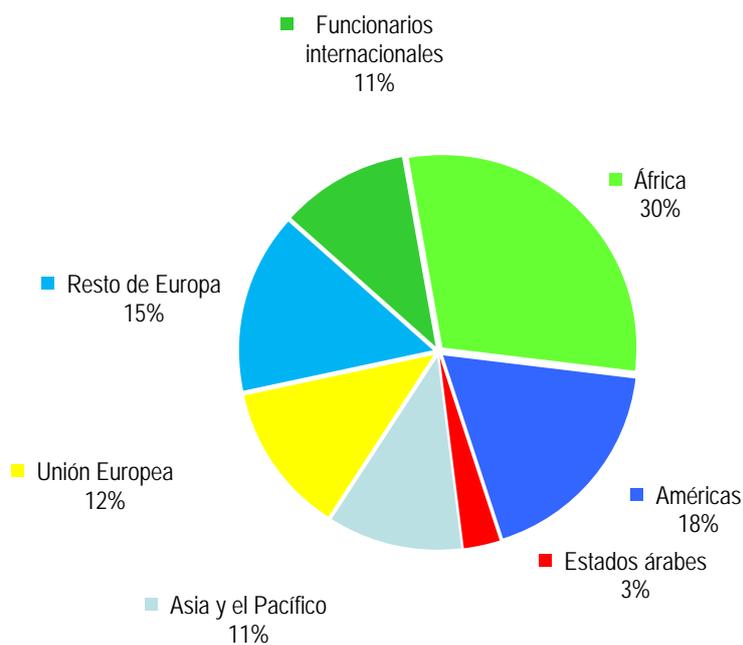
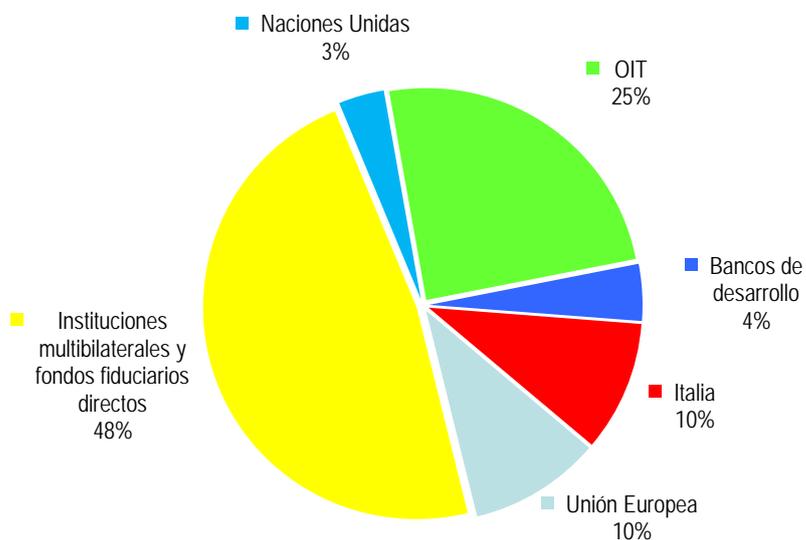


GRÁFICO C: INGRESOS PROCEDENTES DE LAS ACTIVIDADES DE FORMACIÓN POR FUENTE DE FINANCIACIÓN EN 2013 (PREVISIONES)



ANEXO II

PROGRAMA Y PRESUPUESTO PARA EL EJERCICIO FINANCIERO EN CURSO (2013)

27. De acuerdo con las disposiciones del Artículo 8 del Reglamento Financiero, se incluye a continuación un informe sobre la aplicación del Programa y Presupuesto para el ejercicio financiero de 2013. Este sucinto informe refleja los costos de explotación previstos para el ejercicio financiero en curso, cuyo Programa y Presupuesto había sido aprobado por el Consejo en su 74.^a reunión (noviembre de 2012).⁷ Se toman en cuenta todas las actividades de formación, tanto terminadas como en curso, y todos los factores financieros de que se tenía conocimiento a fines de junio de 2013, así como las estimaciones de los factores financieros para el resto del año.
28. En junio de 2013 se establecieron cifras e indicadores con relación al programa de 2013. Por el momento deben ser considerados provisionales, ya que podría ser necesario atender solicitudes de actividades adicionales en lo que queda del año, y que también podría ser necesario postergar o eliminar otras actividades debido a circunstancias imprevistas.

Ingresos

Capítulo I (contribuciones voluntarias)

29. La Organización Internacional del Trabajo aportó una contribución de 3.297.000 euros (4.373.500 dólares de los Estados Unidos) a los costos de operación del Centro para el 2013. Se incluyó en el presupuesto la contribución de Italia (*ex-lege*) de 7.850.000 euros. En la fecha en que se preparó este informe, se había recibido la mitad de esa contribución. Se reflejó en el presupuesto el aporte de 25.000 euros del Gobierno de Francia. A pesar de que la contribución de la Región del Piamonte (Italia) no se había incluido en el presupuesto aprobado de 2013, la Región confirmó el aporte de 100.000 euros para 2013 y, por lo tanto, se incluyó dicho importe en las previsiones actualizadas de las contribuciones voluntarias.
30. El presupuesto aprobado para 2013 incluía también una contribución de 250.000 euros del Gobierno de Portugal. Se recibió la totalidad de ese monto en 2013.
31. Los ingresos totales por concepto de contribuciones voluntarias incluidas en las previsiones se elevan a 11.522.000 euros.

Capítulo II (ingresos propios y utilización del superávit)

32. En las partidas 20 y 21, los ingresos del programa de actividades revisado para 2013 alcanzarán un total de 23.600.000 euros. Esta cifra comprende la formación, los servicios de consultoría y las publicaciones.
33. De acuerdo con las previsiones, los diversos ingresos incluidos en la partida 22 del presupuesto se elevarán a 1.000.000 euros.
34. Los ingresos propios previstos en el Capítulo II del presupuesto para 2013 ascienden a un total de 24.600.000 euros.

⁷ Documento CC 73/4/1.

35. La partida 23, utilización del superávit, incluía la transferencia de 113.000 euros de las reservas a ingresos.

COSTOS DE PERSONAL

36. Los costos de personal se han recalculado en 17.401.000 euros y se desglosan a continuación:

	Euros
Costos del personal inscrito en el presupuesto ordinario	14.735.000
Costos del personal con contratos vinculados a proyectos	2.666.000
Total	17.401.000

37. Esta estimación es 3,6 por ciento inferior a la del presupuesto original.

COSTOS DIFERENTES DE LOS DE PERSONAL

Gastos fijos

38. Los gastos fijos se han recalculado en 6.018.000 euros y se desglosan a continuación:

	Euros
Consultores	527.000
Instalaciones	1.902.000
Seguridad	380.000
Gastos generales de operaciones	784.000
Misiones y representación	235.000
Gobernanza	205.000
Tecnología de la Información	1.707.000
Depreciación del activo fijo	278.000
Total	6.018.000

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

Gastos variables

- 40.** Excluidos los costos del personal con contratos vinculados a proyectos, se estima que los costos variables se elevarán a 12.211.000 euros con arreglo a la más reciente revisión del programa de actividades previsto para 2013. Esta partida abarca los costos incurridos en la ejecución de actividades específicas, como la contratación de conferencistas, los materiales didácticos, los subsidios de viajes y las dietas de los participantes, y los derechos de inscripción en actividades de formación en el exterior. Estos gastos fluctúan según el volumen y contenido de esas actividades, y la manera en que se llevan a cabo. Las estimaciones presupuestarias están basadas en el supuesto de que los costos variables estarán plenamente cubiertos por las actividades con las que guardan relación.

RESULTADO DE EXPLOTACIÓN

- 41.** De acuerdo con las estimaciones presupuestarias revisadas para 2013, los ingresos se elevarán a 36.235.000 euros, y los gastos ascenderán a 35.630.000 euros, lo que supone un superávit de explotación de 605.000 euros.

FONDO DE MEJORA DEL CAMPUS

- 42.** El Fondo de Mejora del Campus obtuvo un balance de 1.016.000 euros a inicios del año. Al 30 de junio de 2013 se habían recibido 368.000 euros por parte de la Compagnia di San Paolo. Del saldo de 2,99 millones de euros en concepto de renovación del Pabellón Europa, se estima para 2013 un gasto de 580.000 euros.

FONDO DE INNOVACIÓN

- 43.** Del saldo de 355.000 euros del Fondo de Innovación, en 2013 se destinarán 250.000 euros para realizar innovaciones adicionales en materia de aprendizaje y formación. Los 105.000 euros restantes se transferirán al 2014.

CUADRO SINÓPTICO DE LAS PREVISIONES PRESUPUESTARIAS PARA 2013

(en miles de euros)

Capítulo	Partida	Título	2012 Cifras efectivas	2013 Presupuesto aprobado	2013 Previsiones
Parte A – INGRESOS					
I		Contribuciones voluntarias			
	10	Organización Internacional del Trabajo	3.385	3.527	3.297
	11	Gobierno de Italia (ex-lege)	7.850	7.850	7.850
	12	Gobierno de Francia	37	25	25
	13	Región del Piemonte (Italia)	200		100
	15	Gobierno de Portugal	250	250	250
		Total Capítulo I	11.722	11.652	11.522
II		Ingresos propios			
	20	Ingresos de actividades	21.026	21.400	22.400
	21	Ingresos de las publicaciones	990	1.450	1.200
	22	Otros ingresos	1.114	1.300	1.000
		Total ingresos propios	23.130	24.150	24.600
	23	Utilización del superávit	701	800	113
		Total Capítulo II	23.831	24.950	24.713
Total ingresos presupuestarios			35.553	36.602	36.235
Parte B – GASTOS					
III		Costos de personal			
	30	Costos del personal del presupuesto ordinario	14.682	15.183	14.735
	31	Costos del personal con contratos vinculados a proyectos	3.083	2.862	2.666
		Total Capítulo III	17.765	18.045	17.401
Costos diferentes de los de personal					
IV		Gastos fijos			
	40	Consultores	418	447	527
	41	Instalaciones	1.875	2010	1.902
	42	Seguridad	361	375	380
	43	Gastos generales de operaciones	705	866	784
	44	Misiones y representación	207	251	235
	45	Gobernanza	168	424	205
	46	Tecnología de la Información	1.388	1.546	1.707
	47	Depreciación de los activos fijos	234	360	278
		Total Capítulo IV	5.356	6.279	6.018
V		Gastos variables			
	50	Colaboradores	4.172	4.778	4.521
	51	Misiones	584	670	632
	52	Costos de los participantes	4.568	3.990	4.985
	53	Libros, útiles y materiales didácticos	400	890	433
	54	Instalaciones y servicios de formación fuera de Turín	502	650	544
	55	Otros costos variables	107	70	116
	56	Costos relativos a los ingresos procedentes de las publicaciones	650	1.030	780
	57	Otros costos relativos a otros ingresos	177	200	200
		Total Capítulo V	11.160	12.278	12.211
Total de gastos			34.281	36.602	35.630
Superávit presupuestario (déficit)			1.272	0	605