

Consejo del Centro

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

CC 75/3

PARA DISCUSIÓN Y ORIENTACIÓN

TERCER PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

LA EVOLUCIÓN DEL PAPEL DEL CENTRO Y EL PROGRAMA DE REFORMA DE LA OIT

Como alumna del Centro Internacional de Formación de la OIT de Turín, tengo la OIT en muy alta estima. Asistí a un curso de formación en Turín en 1995, cuando me encontraba en la sociedad civil, y el conocimiento que adquirí en aquel programa dejó una huella en mi vida. Obtuve valiosos conocimientos sobre competencias para la subsistencia que cambiaron la vida de mi familia y la de todos aquellos con quienes trabajé y compartí los conocimientos. Por eso me encantaría que la OIT siguiera siendo una institución clave de las Naciones Unidas que trabaja de manera continua para transformar el mundo en un lugar mejor para todos.

Discurso de su excelencia la Dra. Joyce Banda, Presidenta de la República de Malawi, en la 102ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, junio de 2013.

ÍNDICE

| | Página |
|---|--------|
| INTRODUCCIÓN | 1 |
| VISIÓN GENERAL DE LA EVOLUCIÓN DEL CENTRO | 1 |
| PERTINENCIA DEL PROGRAMA DE REFORMA DE LA OIT PARA EL CENTRO | 2 |
| FORTALEZAS DEL CENTRO | 4 |
| Conocimiento y comprensión del mandato de la OIT y compromiso con el mismo | 4 |
| Modelo operativo flexible..... | 4 |
| Tripartismo..... | 4 |
| Capacidad para el intercambio y la difusión de conocimientos | 4 |
| Amplio alcance | 4 |
| Capacidad pedagógica..... | 4 |
| Metodologías y tecnologías de aprendizaje y formación | 5 |
| Instalaciones residenciales y de formación..... | 5 |
| EL PROGRAMA DE REFORMA DE LA OIT: UNA NUEVA OPORTUNIDAD ESTRATÉGICA PARA EL CENTRO..... | 5 |
| Pilar 1: Contribuir al desarrollo de la capacidad de los mandantes de la OIT respecto a las normas internacionales del trabajo, las políticas y las estrategias de la OIT | 7 |
| Pilar 2: Intercambio de conocimientos y difusión de las normas internacionales del trabajo, las políticas y las estrategias de la OIT | 8 |
| Pilar 3: Desarrollo del personal de la OIT | 9 |
| Pilar 4: Conexión e interrelación con el sistema de las Naciones Unidas, instituciones académicas y de formación y otros asociados en el ámbito del desarrollo | 10 |
| EFICIENCIA Y EFICACIA | 11 |
| OTRAS CUESTIONES..... | 12 |
| Fortalecimiento de la presencia de la OIT en el campus de Turín | 12 |
| Nuevo nombre para reflejar el nuevo enfoque y la nueva orientación..... | 12 |
| Revisión del Estatuto del Centro | 12 |

Introducción

1. En la 74ª reunión del Consejo (noviembre de 2012), hubo una discusión preliminar sobre el programa de reforma de la OIT y su potencial impacto sobre el Centro Internacional de Formación de la OIT (el Centro).¹ Como el programa de reforma acababa de ser presentado por el Director General en octubre de 2012 y los elementos principales todavía tenían que ser definidos y desplegados en 2013, el Consejo solicitó tener la oportunidad de revisarlos y discutirlos más detalladamente en su 75ª reunión (octubre de 2013). Este documento se ha preparado en respuesta a dicha solicitud. Se centra en la evolución del papel del Centro en un momento en el que está adaptándose para responder al programa de reforma de la OIT y está buscando el mejor modo de posicionarse para aprovechar la oportunidad estratégica que le ofrece el programa de reforma de la OIT.
2. Este documento se presenta al Consejo para discusión y orientación. Se invita al Consejo a examinar la orientación general y las sugerencias en materia de políticas que se presentan en el documento y a proporcionar comentarios e indicaciones sobre su seguimiento y ejecución.

Visión general de la evolución del Centro

3. En 1964, la OIT y el Gobierno de Italia fundaron en Turín el Centro Internacional de Perfeccionamiento Profesional y Técnico «para ofrecer actividades de formación al servicio del desarrollo económico y social en el respeto y por la promoción de las normas internacionales del trabajo».² En 1991, el Consejo de Administración de la OIT aprobó modificar el nombre del Centro a Centro Internacional de Formación de la OIT, para reflejar el cambio de su papel, que ahora se centraba en proporcionar desarrollo de la capacidad para los mandantes de la OIT y sus asociados en el ámbito del desarrollo.
4. El Plan de Desarrollo aprobado en 1991 convergió en los tres temas de la adaptación al entorno político, económico y social contemporáneo; las sinergias entre la sede y la estructura de las oficinas exteriores; y la asociación con el sistema de las Naciones Unidas. En 1990, el Centro puso en marcha una serie de actividades de formación para el sistema de las Naciones Unidas que más tarde se convirtió en la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas, que, en 2002, se transformó en una entidad autónoma de las Naciones Unidas con base en el campus. En 1992 el Centro puso en marcha iniciativas conjuntas con el Banco Mundial, y en 1994 con la OCDE y la Unión Europea, en las áreas de gestión de la contratación pública, gestión de proyectos y formación relacionada con las mismas para su personal. El Centro también participó en el desarrollo de la capacidad en Europa Central y Oriental durante los años de la transición (1992-2000), iniciando una trayectoria que abrió la puerta a una participación exitosa en licitaciones públicas con instituciones financieras internacionales, la Comunidad Europea y otros organismos internacionales.
5. En 1998 el Centro puso en marcha, en colaboración con la Universidad de Turín, un curso de postgrado sobre gestión del desarrollo. Esto se convirtió posteriormente en la Turin School of Development (TSD) que estableció asociaciones con otras universidades y organizaciones de las Naciones Unidas. La TSD ofrece actualmente siete programas de maestría y más de 2.000 participantes de todo el mundo han obtenido títulos de postgrado y maestría en el marco de la TSD.³

¹ Documento GB.316/INS/11.

² Artículo 1.1 del Estatuto del Centro.

³ Annual Report of the Turin School of Development for 2012-13 (Informe anual de la Turin School of Development para 2012-13). Estos programas de maestría cubren temas como el desarrollo sostenible, la reducción de la pobreza y la creación de empleo, la salud y la seguridad en el trabajo, el comercio mundial, la propiedad intelectual, la gestión de la contratación pública, y la cultura y el desarrollo.

-
6. Tras la puesta en marcha en 1999 del Programa de Trabajo Decente de la OIT, los programas de capacitación técnica del Centro se armonizaron con los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente; se promovió todavía más la conexión con el sistema de las Naciones Unidas; y se desarrollaron nuevas asociaciones y redes. Se fortaleció el marco pedagógico mediante la elaboración del *Enfoque de Aprendizaje de Turín*. Se desarrollaron nuevas modalidades de aprendizaje, incluidas las «academias». El Centro invirtió en aprendizaje electrónico, amplió su formación en materia de género, y ofreció formación en nuevas áreas tales como los empleos verdes.
 7. El Plan Estratégico (2012-15), aprobado por el Consejo en noviembre de 2011 define la función principal del Centro como «proporcionar a los constituyentes de la OIT y a otras instituciones asociadas servicios de formación, aprendizaje y desarrollo de capacidades de gran calidad, pertinentes y eficaces para apoyar el Programa de Trabajo Decente de la OIT y los Objetivos de Desarrollo del Milenio». ⁴ El Plan llevó al Centro a un enfoque basado en los resultados y armonizó su ciclo de planificación estratégica con el de la OIT. Se establecieron los resultados, indicadores y metas sobre cuyos avances se informa al Consejo mediante informes provisionales e informes anuales de ejecución.
 8. El modelo operativo del Centro es único dentro de la OIT y el sistema de las Naciones Unidas. Alrededor de un tercio de su presupuesto operativo anual se financia a través de contribuciones fijas, principalmente de la OIT y del Gobierno de Italia, y se cubre el resto del presupuesto a través de actividades de formación y otras actividades generadoras de ingresos. Además de su contribución fija, la OIT es la principal fuente de financiación en lo que respecta a los ingresos procedentes de actividades de formación, en 2012 aportó el 26 por ciento de los mismos. ⁵
 9. Siempre ha existido una estrecha relación entre el Centro y el Gobierno de Italia como país anfitrión. Esto se refleja no sólo en su contribución fija anual *ex lege* al presupuesto del Centro y en su contribución voluntaria a los programas de formación, sino también en su firme compromiso con la promoción de la función del Centro en la OIT y en otros ámbitos. El Centro también mantiene excelentes relaciones con la Región de Piamonte, la ciudad de Turín, la Cámara de Comercio y las principales fundaciones locales. La buena voluntad y el compromiso permanentes del Gobierno de Italia y las autoridades locales han sido fundamentales para el buen funcionamiento del Centro desde su creación.
 10. Este resumen general de la evolución del Centro desde su creación hace casi 50 años demuestra que los cambios y las reformas han sido parte integral de su vida institucional y, de hecho, le han permitido, no sólo sobrevivir, sino también prosperar.

Pertinencia del programa de reforma de la OIT para el Centro

11. Como instrumento de formación de la OIT, el Centro es un componente de su capacidad institucional. La OIT es el socio más importante de los programas de formación y aprendizaje del Centro, además de ser el eje articulador de los principios y políticas que sustentan y guían todos los aspectos de su trabajo. La relación del Centro con la OIT tiene muchas capas y facetas, y su actividad abarca todos los programas técnicos, la sede y las regiones, los servicios administrativos y las estructuras de gestión y de gobierno.
12. Tras la aplicación de las NICSP, el Centro se define como una «entidad controlada» por la OIT para efectos de la comunicación de la información financiera, en reconocimiento del hecho de que la OIT gobierna las políticas financieras y operativas del Centro. Esto se refleja en el Estatuto del Centro, que dispone que el Consejo de Administración nombra a 24 de los 33 miembros del Consejo; el Director General es el Presidente designado del Consejo; el Director General nombra al Director, y el Consejo de Administración tiene la

⁴ Documento CC 73/3.

⁵ CC 75/1.

autoridad de modificar el Estatuto y disponer de los activos del Centro en caso de que éste se disuelva.⁶

13. La función de las capacidades institucionales de la OIT se define en su Programa y Presupuesto para 2014-15 como la contribución «al logro eficiente de los resultados de la OIT, tanto en el plano nacional como internacional, a través de la información, los datos, los conocimientos, la creación de capacidad y las alianzas».⁷ Como parte de la capacidad institucional de la OIT, el Centro aporta tecnologías y metodologías *complementarias* de intercambio de conocimientos, conocimientos técnicos, conocimientos pedagógicos, así como capacidad institucional y organizacional. El Centro no compite con la labor de la Oficina y evita cualquier solapamiento o duplicación de sus actividades.
14. En el Programa y Presupuesto de la OIT para 2014-15 se prevé que el Centro centre su labor en lo siguiente:
 - el desarrollo de la capacidad de los mandantes y el personal de la OIT en las ocho esferas de importancia decisiva;
 - la facilitación del intercambio de conocimientos en todos los sectores económicos y entre regiones y países;
 - el desarrollo de nuevos cursos de formación y nuevas metodologías de aprendizaje;
 - un papel más estratégico y sistemático en el desarrollo del personal de la OIT, incluida la formación en gestión y herramientas del conocimiento;
 - la ampliación del alcance mediante la participación en redes de aprendizaje y los vínculos con instituciones académicas, universidades e instituciones de formación regionales y nacionales.
15. La nueva visión y prioridades del programa de reforma de la OIT establecidas para la Organización en su conjunto y particularmente pertinentes para el Centro, son:
 - la excelencia técnica y la prestación de los mejores servicios;
 - una base de conocimientos y unas capacidades de investigación y análisis para proporcionar los productos de información requeridos por los mandantes;
 - la introducción de las ocho esferas de importancia decisiva;
 - unos métodos de trabajo más ágiles y colaborativos; una interacción más consistente entre las estructuras de la sede y el terreno para operar como «Una OIT» y asegurar resultados óptimos.
16. Desde la puesta en marcha del proceso de reforma de la OIT, el Centro ha participado activamente en todos los aspectos del mismo. Es miembro del equipo de trabajo para la revisión de los programas exteriores y la cooperación técnica que se encuentra en curso en el momento de preparación de este documento. Esta revisión debería conducir al desarrollo, entre otras cosas, de un entendimiento y un enfoque comunes respecto a la función del aprendizaje y la formación en el desarrollo de la capacidad en la OIT y a las sinergias con los otros componentes principales del desarrollo de la capacidad. Presenta una importante oportunidad para integrar mejor el aprendizaje y la formación en el diseño y ejecución de la cooperación técnica, permitiendo un enfoque más programático y sostenible al desarrollo de la capacidad para la OIT en su conjunto. Esto es totalmente coherente —de hecho, es esencial— si el Centro ha de cumplir la función que se ha previsto para él en relación con el

⁶ Estatuto del Centro, Artículos III, IV, X y XI.

⁷ Programa y Presupuesto de la OIT para 2014-15.

desarrollo de la capacidad de los mandantes en el marco de la Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa (2008).

17. La revisión también debería clarificar los vínculos operacionales, programáticos y administrativos del Centro con la sede y las regiones. Deben identificarse las oportunidades para simplificar los procedimientos en la programación y asignación de fondos.

Fortalezas del Centro

18. Conocimiento y comprensión del mandato de la OIT y compromiso con el mismo: El Estatuto del Centro, su Plan Estratégico, así como el compromiso y el conocimiento especializado de su dirección y personal, garantizan que el trabajo del Centro se guíe por los valores, principios y normas de la OIT. El tripartismo, las normas internacionales del trabajo y la igualdad de género son principios rectores que se encuentran en la base de todo su trabajo.⁸
19. Tripartismo: Además de ser un principio rector y un medio de acción, el tripartismo es la fuerza subyacente del Centro. Define el valor añadido de sus programas de aprendizaje y formación y diferencia al Centro de otras instituciones de formación. Permite al Centro diseñar e impartir formación que está estrechamente vinculada con las perspectivas y necesidades respectivas de las organizaciones de trabajadores y empleadores y de los ministerios de trabajo, así como proporcionar un espacio global único para el intercambio de conocimientos y de buenas prácticas entre los mandantes tripartitos.
20. Modelo operativo: Aunque presenta dificultades en cuanto a la planificación y previsibilidad de los recursos, el modelo operativo general del Centro promueve un enfoque dinámico y emprendedor, fomenta la innovación, está fuertemente enfocado en los resultados y tiene la capacidad de responder a necesidades específicas. Su autonomía operativa le permite responder con flexibilidad y adaptarse rápidamente a los cambios en la demanda y la evolución de las prioridades.
21. Capacidad para el intercambio y la difusión de conocimientos: Las actividades de formación del Centro representan uno de los medios más directos, eficientes y eficaces para difundir conocimientos, competencias, buenas prácticas e información sobre normas internacionales del trabajo, políticas de la OIT, investigación y estrategias entre un amplio público de mandantes de la OIT y otros actores. Para muchos mandantes tripartitos, el Centro es su primer contacto con la OIT y, con frecuencia, el único que tienen. A través de su red de antiguos participantes, el Centro tiene acceso permanente a un gran número de personas a las que ha impartido formación. Muchos otros antiguos participantes y socios permanecen en contacto a través de diferentes medios sociales y plataformas en línea.
22. Amplio alcance: El Centro cuenta con una amplia gama de asociaciones con instituciones nacionales y regionales de formación e investigación, organismos del sistema de las Naciones Unidas, instituciones financieras internacionales, instituciones académicas y universidades, y profesionales de los medios de comunicación. En 2012, más del 28 por ciento de las actividades de formación del Centro se organizaron en colaboración con una institución académica o de formación nacional, regional o internacional. Además, el Centro es miembro activo de diversas redes profesionales.⁹
23. Capacidad pedagógica: El Centro ha desarrollado su propio marco pedagógico, que se conoce como el *enfoque de aprendizaje de Turín*. En el *enfoque de aprendizaje de Turín*, el

⁸ Principios rectores y medios de acción: Plan estratégico basado en los resultados para 2012-15.

⁹ <http://www.itcilo.org/en/the-centre/about-us/networks>.

contenido y la metodología de los programas se revisa de manera continua para reflejar las necesidades de los participantes y las de sus organizaciones. Continuamente se están desarrollando nuevos enfoques de aprendizaje innovadores.

24. Tecnologías y metodologías de aprendizaje y formación: El Centro cuenta con una unidad especializada dedicada a metodologías y tecnologías de aprendizaje y formación. Esta unidad trabaja para fortalecer la propia capacidad del Centro en relación con la aplicación de los métodos y tecnologías de aprendizaje e intercambio de conocimientos más avanzados, así como para proporcionar formación a socios externos. El Centro también contribuye al desarrollo del concepto de «aprendizaje sostenible», vinculado con la Agenda de Desarrollo después de 2015, a través de la participación en *Learning Link*, una red de instituciones de formación y aprendizaje implicadas en el desarrollo.
25. Instalaciones residenciales y de formación: El campus de Turín son las únicas instalaciones del sistema de las Naciones Unidas que ofrecen, en una única ubicación, infraestructuras residenciales, de formación y de conferencias. Las salas de formación, que cuentan con los equipos, tecnologías y herramientas de formación más avanzados, maximizan el aprendizaje y el intercambio de conocimientos. El Centro está llevando a cabo un programa periódico para la mejora de las instalaciones residenciales y de formación del campus.

El programa de reforma de la OIT: una nueva oportunidad estratégica para el Centro

26. El programa de reforma de la OIT ofrece al Centro una oportunidad estratégica para acelerar y completar su transición de una institución de formación tradicional a una institución de primera categoría de desarrollo de la capacidad centrada en el conocimiento para los mandantes de la OIT, el personal de la OIT y la comunidad del desarrollo en general.
27. La Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa (2008) instaba a la OIT a: «fomentar, siempre que sea necesario, la capacidad institucional de los Estados Miembros, así como de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores para propiciar una política social pertinente y coherente y un desarrollo sostenible».¹⁰ La hoja de ruta adoptada en marzo de 2009 por el Consejo de Administración para su ejecución incluía un componente específico relacionado con el establecimiento de un plan para el desarrollo de la capacidad de los mandantes. La responsabilidad principal de este componente se confió al Centro.
28. El Marco de Políticas y Estrategias de la OIT (2010-15) afirma que «la contribución de la OIT al desarrollo de la capacidad para las organizaciones de trabajadores y empleadores incluirá formación y otras iniciativas de desarrollo de la capacidad basadas en evaluaciones de las necesidades sectoriales. Esto se hará en cooperación con las organizaciones de empleadores y trabajadores pertinentes, con asistencia del Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín».
29. El Programa y Presupuesto de la OIT para 2014-15 establece que el Centro reorientará su trabajo en torno a las ocho esferas de importancia decisiva y promoverá programas de formación y nuevos cursos para mandantes de la OIT en estos ámbitos.
30. A partir de estos importantes elementos que acaban de mencionarse y como respuesta a la nueva oportunidad que ofrece el programa de reforma de la OIT, las actividades de aprendizaje, conocimiento y formación del Centro se priorizarán de nuevo y se reforzarán alrededor de los siguientes cuatro pilares:

¹⁰ Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), párrafo II (ii).

Pilar 1: Contribuir al desarrollo de la capacidad de los mandantes de la OIT respecto a las normas internacionales del trabajo, las políticas y las estrategias de la OIT

Pilar 2: Intercambio de conocimientos y difusión de las normas internacionales del trabajo, las políticas y las estrategias de la OIT

Pilar 3: Desarrollo del personal de la OIT

Pilar 4: Conexión e interrelación con el sistema de las Naciones Unidas, instituciones académicas y de formación y otros asociados en el ámbito del desarrollo.

Pilar 1: Contribuir al desarrollo de la capacidad de los mandantes de la OIT respecto a las normas internacionales del trabajo, las políticas y las estrategias de la OIT

31. El aprendizaje, la formación y el intercambio de conocimientos entre los mandantes de la OIT es la principal labor del Centro. Como conjunto integrado, constituyen uno de los componentes clave del desarrollo de la capacidad de la OIT. Por supuesto, el desarrollo de la capacidad de la OIT abarca muchos otros importantes elementos que van más allá del mandato y las competencias técnicas del Centro. Dentro del marco general del desarrollo de la capacidad de la OIT, el aprendizaje, la formación y el intercambio de conocimientos constituyen un componente indispensable del desarrollo de la capacidad de los mandantes de la OIT. El trabajo de desarrollo de la capacidad que realiza el Centro con los mandantes de la OIT como parte de este pilar es el fundamento que sustenta el papel y la labor general del Centro y proporciona la base para su estrecha colaboración con la OIT, así como la justificación de su labor en torno a los otros tres pilares.
32. El Centro debería ser el lugar elegido por los mandantes de la OIT —ya sea en el campus, fuera de Turín o a distancia— para acceder a las herramientas de formación, aprendizaje e intercambio de conocimientos para el pensamiento y análisis estratégicos en los que se utilizan las normas internacionales del trabajo, los datos, la investigación y las políticas de la OIT. En la actualidad, esta oportunidad se ofrece a través de una combinación de programas de formación, talleres, aprendizaje electrónico, y servicios y acontecimientos internacionales/globales de intercambio de conocimientos. El Centro debería ser también un espacio para la reflexión y la experimentación en el que los mandantes de la OIT (ya sea de forma unilateral, bipartita o tripartita) puedan discutir y explorar temas y/o problemas de política que aún no están suficientemente maduros para el consenso tripartito. Hay una creciente demanda por parte de los mandantes de la OIT de una reflexión diversa y alternativa sobre varias cuestiones relativas a políticas económicas y sociales. El Centro es una de las pocas instituciones globales que pueden ofrecer una plataforma real para este debate y un espacio para este intercambio de conocimientos.
33. Para hacer frente a este reto y responder a esta nueva oportunidad, los programas de desarrollo de la capacidad del Centro tienen que ir más allá de la promoción y contribuir de manera más sustancial al diálogo político basado en la evidencia y al uso de herramientas modernas de análisis. Para lograr esto, el Centro intensificará su enfoque en un trabajo más analítico y en actividades relacionadas con la cooperación técnica para mantener actualizado su conocimiento y estar en posición de compartir experiencia pertinente y buenas prácticas. Esto es esencial para fortalecer la credibilidad técnica del Centro ante los mandantes, la Oficina y otras instituciones de formación y aprendizaje.
34. En 2013, los programas de formación técnica revisaron su oferta de formación para tener en cuenta las ocho esferas de importancia decisiva. Además de sus programas de formación establecidos, el Centro introducirá en 2014 diversas actividades de formación nuevas y/o actualizadas en relación con algunas de estas esferas. Los equipos de formación técnica trabajarán en estrecha colaboración en el diseño y la ejecución de formación en relación con las esferas de importancia decisiva. El Centro colabora estrechamente con cada uno de los equipos de trabajo de las esferas para identificar los componentes relativos al desarrollo de la capacidad que podrían ser impartidos por el Centro.
35. Tras la ejecución de ciertas reformas internas en la OIT, actualmente el Centro se encuentra posicionado institucionalmente en la cartera de «Programas Exteriores y Alianzas». Esto le ayudará a conectarse de manera más estrecha con las regiones y con las necesidades de desarrollo de la capacidad de los mandantes de la OIT. Esto se complementará con un mecanismo de planificación más estratégico para mejorar la coordinación con las regiones respecto a la identificación de las necesidades de formación que surjan de las prioridades de desarrollo de la capacidad de los mandantes de la OIT, a la planificación y la asignación de

recursos. Además, las oficinas regionales y en el terreno de la OIT, y los proyectos de cooperación técnica, tienen un importante papel que desempeñar en la promoción de los servicios del Centro. El Centro llevará a cabo actividades promocionales con ellos para asegurar un mayor conocimiento de la gama de servicios que ofrece. En 2013, el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos acordó que las sesiones informativas para nuevos consejeros técnicos principales incluirán una visita al Centro.

36. Las reformas internas de la OIT también acercan al Centro institucionalmente al PARDEV, un socio de la OIT clave para el Centro. Esto se ha reconocido en el nuevo Marco de fortalecimiento de la colaboración entre el Centro y el PARDEV (junio de 2013) que facilitará, entre otras cosas, una mayor colaboración entre el Centro y la OIT en materia de movilización de recursos y cooperación técnica.

Pilar 2: Intercambio de conocimientos y difusión de las normas internacionales del trabajo, las políticas y las estrategias de la OIT

37. La transformación de las normas, investigación, políticas y estrategias de la OIT en productos y herramientas de aprendizaje para su uso por parte de los mandantes de la OIT y otros actores, es una de las principales capacidades técnicas del Centro. La creación de un nuevo Departamento de Investigación y Centro de Conocimiento de la OIT proporciona una oportunidad para fortalecer la colaboración en este ámbito. Se propone establecer un Marco para la colaboración entre el Centro y el nuevo Departamento de Investigación y Centro de Conocimiento, similar al que se acordó con el PARDEV.
38. El Centro está invirtiendo más en su propia capacidad interna de conocimiento. En 2013, el Centro pasó a formar parte de la base de datos global de la OIT al unirse su Unidad de Recursos de Aprendizaje e Información a la red global de bibliotecas de la OIT. A medida que el Centro aumente su capacidad para producir productos de formación, contribuir a su producción o gestionarlos, se reforzará su transición a una institución de desarrollo de la capacidad centrada en el conocimiento. En el contexto de la Agenda de Desarrollo después de 2015 y de la demanda de una «revolución de datos», se propone desarrollar la formación del Centro en materia de estadísticas del trabajo, en colaboración con el Departamento de Estadística de la OIT, con miras a la realización de un ambicioso programa de desarrollo de la capacidad en materia de estadísticas del trabajo que responda de manera más directa y eficaz a las necesidades de los mandantes.¹¹
39. La Turin School of Development (TSD) también está desempeñando un papel importante en la difusión del conocimiento, la investigación, las políticas y las estrategias de la OIT entre una audiencia de profesionales que normalmente no se benefician de las actividades de cooperación técnica de la OIT o de los programas regulares de formación del Centro. Su actividad, basada en asociaciones con diversos organismos del sistema de las Naciones Unidas (por ejemplo, la UNESCO, la OMPI, la OMC, el PNUD, la CNUDMI), así como con universidades e institutos, le da al Centro una ventaja comparativa única y le otorga la función de conectar la OIT con el mundo académico, relacionar las necesidades de investigación de la OIT con la capacidad investigadora disponible en universidades de renombre, y apoyar a una nueva generación de investigadores que producirá estudios de interés para la OIT.¹² El programa piloto de doctorado que se puso en marcha en 2012 en colaboración con la OIT también reforzará este papel. El centro está estableciendo acuerdos entre bibliotecas y centros de conocimiento con diversas universidades asociadas. Se

¹¹ Informe del Grupo de Alto Nivel de Personas Eminentes: Una nueva alianza mundial: erradicar la pobreza y transformar las economías a través del desarrollo sostenible (mayo de 2013).

¹² Universidad de Turín, Politécnico de Turín, SciencesPo, Instituto Universitario de Estudios Europeos, Universitas Friburgensis, Laboratorio Riccardo Revelli, Universidad de Barcelona, Universidad Autónoma de Madrid, Istituto Superiore sui Territoriali Sistemi per l'Innovazione, Macquarie University, e Institut de recherche pour le développement.

identificarán y buscarán conjuntamente oportunidades para aprovechar mejor estas redes académicas y de investigación en nombre de la OIT.

40. La gestión del conocimiento y las mejores prácticas en el intercambio de conocimientos está cada vez más ampliamente integrada en los enfoques de aprendizaje y formación del Centro y la demanda de estos productos y servicios por parte de la OIT se está incrementando. Por ejemplo, el Centro participa en el diseño y desarrollo del Green Jobs E-Learning Programme (Programa de aprendizaje electrónico sobre empleos verdes) y apoya al equipo de empleos verdes con metodologías, tecnologías y estrategias de gestión del conocimiento. En colaboración con el PARDEV, el Centro diseñará, pondrá en marcha y apoyará a comunidades de práctica sobre cooperación técnica, promoción de políticas y creación de capacidad para los mandantes. Trabajando con MULTI, apoyará el diseño y desarrollo de una herramienta de gestión del conocimiento sobre empresas multinacionales sobre la que también se creará una comunidad de prácticas. Cuatro de los cursos de aprendizaje electrónico del Centro han obtenido un premio internacional de calidad.¹³ El Centro iniciará un nuevo campus virtual centralizado en 2014.
41. El Centro está colaborando con los equipos de trabajo de las ocho esferas de importancia decisiva para facilitar el flujo de información y conocimiento y proporcionar herramientas prácticas para la gestión de este proceso. El Centro se ha propuesto crear una gobernanza de la web más coherente para el mismo, que incluya comunidades de práctica con varios grados de accesibilidad para cada esfera, librerías de recursos, vínculos a actividades de formación y una plataforma de aprendizaje electrónico vinculada con el campus virtual global.
42. El Centro continuará ampliando su uso de las tecnologías para el aprendizaje, con el fin de llegar a más personas para las que la participación en formas más tradicionales de formación y aprendizaje no es factible debido a las limitaciones de tiempo o de recursos. Un mayor desarrollo del campus virtual será fundamental para ello.

Pilar 3: Desarrollo del personal de la OIT

43. Hay margen para hacer que la participación del Centro en el desarrollo del personal de la OIT sea más sistemática. Aunque el programa conjunto ha estado creciendo en los últimos años, todavía es muy *ad hoc* y bastante marginal dentro del programa general de desarrollo del personal de la OIT. En el Programa y Presupuesto de la OIT para 2014-15 se prevé un papel más estratégico y sistemático para el Centro en lo que respecta al desarrollo del personal de la OIT, incluida la formación en gestión y herramientas del conocimiento.¹⁴ En consonancia con esto, el Centro y el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos se pondrán de acuerdo sobre los componentes del programa de formación y desarrollo del personal de la OIT que el Centro puede impartir en el bienio 2014-15, a partir de las prioridades estratégicas de formación y desarrollo del personal identificadas por la OIT.
44. En el marco del programa de desarrollo del personal de la OIT, podría asignarse al Centro un mandato más explícito para formar a economistas e investigadores de la OIT en materia de herramientas cuantitativas y a los CTP de los proyectos de cooperación técnica de la OIT sobre el papel de la formación y el aprendizaje en el desarrollo de capacidades y la gestión de proyectos. Además, el Programa piloto de liderazgo y gestión estratégica de la OIT que pondrá en marcha el centro en 2014, podría convertirse en un importante componente permanente de este programa conjunto.
45. El Centro también colabora con varios departamentos técnicos que proporcionan certificación en diversos ámbitos. Esto está bien establecido en el área de la formación sobre el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006), desarrollada en

¹³ Otorgado por la European Foundation for quality in e-learning <http://efquel.org/>

¹⁴ Programa de la OIT y Presupuesto para 2014-15, párr. 251.

colaboración con el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo de la OIT. Entre las nuevas iniciativas de certificación introducidas en 2012 y 2013 se incluyen la certificación de facilitadores para auditorías participativas de género desarrollada en colaboración con la Oficina de la OIT para la Igualdad de Género y un programa de certificación de gestores de evaluación desarrollado en colaboración con la Unidad de Evaluación de la OIT. Cuando, en 2014, el Centro establezca un nuevo marco armonizado de certificación, se podrán explorar otras posibilidades de certificación.

Pilar 4: Conexión e interrelación con el sistema de las Naciones Unidas, instituciones académicas y de formación y otros asociados en el ámbito del desarrollo

Las asociaciones sólidas desempeñan un papel importante en la ampliación de la influencia y el impacto de la OIT. Se han hecho grandes avances en el desarrollo de asociaciones dentro del sistema de Naciones Unidas y con otros organismos internacionales y regionales, y todavía se puede hacer más. Al mismo tiempo, deben explorarse nuevas posibilidades de asociaciones con otros actores pertinentes para el trabajo de la OIT.¹⁵

46. El Centro está en condiciones de desarrollar acuerdos más activos y de mayor alcance con instituciones de formación regionales y nacionales y de participar más activamente en redes y comunidades de prácticas internacionales. El Centro tiene un alcance global, pero no tiene una presencia global (permanente), a diferencia de la OIT y otros organismos de las Naciones Unidas que tienen representación regional y/o nacional. Por lo tanto, el fortalecimiento de las asociaciones a través de acuerdos estratégicos plurianuales con instituciones de formación de renombre en las regiones y los países será un elemento clave de su estrategia de promoción. Estos acuerdos se centrarán en el diseño y ejecución conjuntos de programas de maestría y actividades emblemáticas que contarán con la certificación de ambas instituciones. Además, se explorarán y desarrollarán asociaciones con otras instituciones multilaterales de formación e investigación. Las organizaciones con las que el Centro establezca asociaciones deben, ante todo, ser creíbles, compartir un objetivo común y ser complementarias en términos de mandato y capacidad.
47. El Centro también está preparado para promover la iniciativa «Unidos en la acción» de las Naciones Unidas. Esto incluye facilitar el intercambio de conocimientos en materia de buenas prácticas dentro de la OIT y el sistema de las Naciones Unidas, así como proporcionar formación para el personal de la OIT sobre políticas y novedades de las Naciones Unidas relacionadas con la ejecución de «Unidos en la acción» que afecten a la prestación de cooperación técnica de la OIT y a las operaciones en el terreno.
48. La Agenda de Desarrollo después de 2015 ofrecerá nuevas oportunidades al Centro de ampliar su alcance e interfaz, desarrollando las redes que ya tiene y el trabajo que está llevando a cabo en la actualidad, particularmente en los ámbitos de la gobernanza, la reforma del sector público y el desarrollo sostenible. El Centro cuenta con una sólida reputación en la impartición de enseñanza y formación en estas áreas con un enfoque en la mejora de la profesionalidad y la integridad en la gestión de fondos y recursos públicos para promover la buena gobernanza y el desarrollo sostenible. Estas actividades se ampliarán aún más para abarcar otros aspectos del desarrollo sostenible, incluido el papel de las instituciones del mercado de trabajo en la gobernanza económica y del mercado laboral, el papel de las normas internacionales del trabajo como parte del estado de derecho y el entorno jurídico propicio, la gobernanza de otras entidades socioeconómicas y unas instituciones públicas más eficaces, transparentes y responsables.

¹⁵ «Carta de orientación» del Director General electo (julio de 2012).

Eficiencia y eficacia

- 49.** La eficiencia y la eficacia son elementos centrales del programa de reforma de la OIT. Como se indica en el Programa y Presupuesto de la OIT para el 2014-15, «para hacer frente a los retos que tienen ante sí los mandantes de todos los Estados Miembros, la Organización debe incrementar su eficacia y su sensibilidad respecto de los costos y hacer un uso óptimo de los recursos —más aún en el contexto de las severas restricciones financieras que sufren muchos Estados Miembros como contribuyentes y donantes—. Al igual se hace en el resto de la Organización, el Centro debe garantizar que sus métodos de trabajo se «lleven a cabo de manera que se maximice la eficiencia y el impacto».
- 50.** El Centro seguirá perfeccionando su marco basado en los resultados a la luz de la experiencia. Se mantendrá alineado con el ciclo de planificación estratégica de la OIT. Deberá adoptarse un nuevo Plan Estratégico del Centro tras la aprobación del nuevo Marco de Políticas y Estrategias de la OIT para tener en cuenta el marco y las prioridades basadas en los resultados definidas por la OIT.
- 51.** El Centro funciona con un ciclo presupuestario anual de conformidad con el Reglamento Financiero.¹⁶ Como el Centro pasó a ser considerado a los efectos de las NICSP como una «entidad controlada» de la OIT, sería conveniente armonizar los ciclos presupuestarios del Centro y la OIT. Esto permitiría una mejor planificación y programación conjuntas con la OIT, además de proporcionar una mayor previsibilidad respecto a los recursos. Las mejoras de eficiencia que se logren entre el centro y la OIT durante la aplicación de las NICSP deberán ampliarse para incluir también la simplificación de los procedimientos y la reducción de los costos de transacción.
- 52.** La movilidad del personal se ha identificado como una de las áreas prioritarias de reforma para el programa de recursos humanos de la OIT. Con miras a facilitar y aumentar la movilidad entre el Centro y el personal de la OIT, éste último llevará a cabo una revisión del acuerdo de 2005, que consultará con el Comité del Sindicato del Personal y el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD).¹⁷ En el contexto de la política revisada de movilidad de la OIT, se tendrán en cuenta otras medidas que podrían facilitar una mayor movilidad entre el Centro y la OIT (tanto en las regiones como en la sede).
- 53.** La edición multimedia es una de las áreas en las que hay margen para que la OIT logre ahorros y mejoras en la eficiencia a través de un mejor uso de la experiencia y la capacidad del Centro. El Centro ofrece un proceso de publicación racionalizado; la capacidad de producir publicaciones impresas o en línea de alta calidad en plazos cortos; la ausencia de problemas de compatibilidad con los equipos y programas informáticos; y la eliminación de conflictos entre una multiplicidad de lenguas, diseños, impresión y proveedores de programas informáticos. Además, el Centro ejerce un control estricto sobre los costos y la calidad en todas las etapas. El actual enfoque de la OIT de procesar diversas solicitudes independientes *ad hoc* debería transformarse en un programa de publicaciones más eficiente y planificado. Para facilitar esto debería revisarse el Procedimiento de la Oficina relativo a la prestación de servicios a la OIT por parte del Centro.¹⁸
- 54.** En el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), hay margen para mejorar la infraestructura de las TIC y de los mecanismos de intercambio de

¹⁶ Artículo 4, Reglamento Financiero.

¹⁷ Rules governing loan of staff between the International Training Centre of the ILO and the ILO (Normas que gobiernan el préstamo de personal entre el Centro Internacional de Formación de la OIT y la OIT) (Circular núm. 05/33 con fecha de 22 de diciembre de 2005).

¹⁸ Procedimiento de la Oficina de la OIT núm. 274 titulado *Provision of services by the International Training Centre of the ILO (Prestación de servicios por parte del Centro Internacional de Formación de la OIT)*, de fecha 7 de marzo de 2012.

información entre el Centro y la OIT, como la creación de un servicio de directorio común, y de una intranet y un correo electrónico seguros.

Algunas otras cuestiones

- 55.** *Reforzar la presencia de la OIT en el campus de Turín:* Debe estudiarse la posibilidad de ubicar un gran proyecto de cooperación técnica de la OIT en el Centro. Se crearían sinergias, en particular si el proyecto de cooperación técnica contara con un gran componente de desarrollo de capacidad. También se reforzaría la capacidad técnica del Centro al servicio de los mandantes de la OIT. Por ejemplo, dada la proximidad del centro a la región MENA, está bien situado para gestionar y ejecutar proyectos de cooperación técnica dirigidos a Oriente Medio y los países del Norte de África y/o apoyar directamente la aplicación de una amplia cartera de proyectos de cooperación técnica por país en esta región. Es evidente que la administración de un proyecto de cooperación técnica de la OIT puede hacerse igualmente bien desde el Centro de la OIT en Turín como desde la sede de la OIT en Ginebra. Otra consideración importante que debe tenerse en cuenta es que Turín es un destino menos caro que Ginebra.
- 56.** *Nuevo nombre para reflejar el nuevo enfoque/orientación:* El nombre actual del Centro se decidió en 1991 para reflejar que ya no era una institución de formación profesional.¹⁹ Su función actual va más allá de la formación tradicional e incluye muchas otras formas de aprendizaje y servicios de conocimiento. Si el Centro va a completar su transición de una institución tradicional de formación a una institución de desarrollo de capacidades de primera categoría centrada en el conocimiento, puede que el nombre actual del centro sea demasiado restrictivo y haya dejado de ser adecuado. También produce cierta confusión que el Centro siga siendo una institución de formación técnica profesional (EFTP). Podría adoptarse un nuevo nombre que reflejara mejor el alcance de lo que el Centro está haciendo actualmente —y de lo que quiere hacer más— en los próximos años.
- 57.** *Revisión del Estatuto del Centro:* Se han realizado una serie de enmiendas al Estatuto a lo largo de los últimos años (por ejemplo, el cambio de nombre y el calendario de las reuniones del Consejo), que no han sido consolidadas en un texto revisado. Podría prepararse un Estatuto revisado consolidado para incorporar las enmiendas ya adoptadas. Esto también sería una oportunidad para hacer que el texto fuera neutral en cuanto al género. Si se proponen nuevas reformas (por ejemplo, respecto al nombre o el ciclo económico), éstas también deberían incorporarse en el Estatuto mediante enmiendas. De acuerdo con el Estatuto, éste puede modificarse «en cualquier momento por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, por recomendación del Consejo del Centro o previa consulta con el mismo».²⁰
- 58.** **Se invita al Consejo a examinar la orientación general y las sugerencias en materia de políticas que se presentan en el documento y a proporcionar comentarios e indicaciones sobre su seguimiento y ejecución.**

Turín, 19 de septiembre de 2013

¹⁹ Centro Internacional de Perfeccionamiento Profesional y Técnico.

²⁰ Artículo X, del Estatuto del Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín.