

CENTRO INTERNACIONAL DE FORMACIÓN DE LA OIT

INFORME DE EJECUCIÓN PARA 2018-19

Poner al alumno en el centro del futuro del trabajo

Índice

Prefacio	04
Quiénes somos	10
Alcance	16
Impacto	24
Fuentes de financiación	30
Gastos	36
Gobernanza	40
Ejes de política transversales	46
Turin School of Development	52
Resultados financieros	56
Anexo	62

Prefacio



El presente informe resume el trabajo realizado por el Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, el Centro) durante el bienio 2018-19 y presenta los resultados del desempeño financiero de dicho período. Durante el bienio 2018-19, el Centro tuvo un desempeño excelente, con un crecimiento rápido en su alcance, mejoras en la calidad del servicio y un superávit presupuestario resultante de un nivel de ingresos

superior al presupuestado originalmente. El Gobierno de Italia, la OIT, otros gobiernos y los interlocutores sociales representados en el Consejo realizaron una contribución relevante a dicho éxito gracias al apoyo político, técnico y económico que prestaron al Centro. Aunque estos resultados excelentes se han visto ensombrecidos parcialmente por las consecuencias de la pandemia de la COVID-19, han actuado como unos cimientos sólidos para superar el golpe económico y remontar en 2021.

Acerca del Centro

El Centro presta servicios de desarrollo de la capacidad institucional e individual para respaldar a sus mandantes en todo el mundo y conseguir que el Programa de Trabajo Decente sea viable. Nuestro leitmotiv es ser una organización de formación sostenible. La estrategia de sostenibilidad institucional se asienta sobre tres pilares de desempeño: desempeño técnico, desempeño económico y desempeño institucional. Las tres dimensiones del desempeño organizativo sostenible son interdependientes y se refuerzan mutuamente.

Los servicios formativos del Centro incluyen formaciones para grupos, servicios de asesoramiento, elaboración de materiales formativos y apoyo a la producción multimedia. El Centro también ofrece, en colaboración con universidades y otras organizaciones internacionales, una serie de programas de maestría. La gran mayoría de los servicios de formación son formaciones para grupos, pero los servicios de asesoramiento desempeñan un papel cada vez más importante. Los ámbitos de especialidad del Centro se ajustan al marco estratégico de alto nivel de la OIT que, a su vez, se integra en la Agenda de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. Durante el período del informe, los ámbitos de especialidad del Centro se centraron en los diez resultados en materia de políticas de la OIT vinculada a los 17 Objetivos de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas. Por tanto, el Centro ha realizado una contribución directa a la consecución de dichos objetivos.



Prefacio

Desempeño técnico

Durante el bienio 2018-19, el Centro ha aumentado considerablemente su base de participantes hasta superar los 40.000. La expansión del universo de participantes del Centro se vio impulsada por el rápido crecimiento del número de alumnos a distancia, combinada con un crecimiento moderado del número de alumnos presenciales. Muchos de los nuevos alumnos a distancia están conectados con el Centro por medio de itinerarios formativos de múltiples etapas que también incluyan formaciones presenciales. El 44 por ciento de todos los participantes en las actividades combinadas de formación del Centro eran mujeres. Un tercio de todos los participantes en actividades combinadas pertenecía a los mandantes tripartitos de la OIT, de conformidad con los objetivos de difusión. Dos de las tres actividades de formación del Centro se diseñaron e impartieron en colaboración con los departamentos y oficinas exteriores de la OIT y más del 90 por ciento de todas las actividades de formación en grupo se relacionaron temáticamente con los diez resultados de políticas y los tres resultados propicios descritos en el Programa y Presupuesto de la OIT para 2018-2019.

Durante el período del informe, la satisfacción de los participantes con los servicios de aprendizaje del Centro siguió siendo alta. Más del ochenta por ciento de todos los participantes del Centro adquirieron conocimientos nuevos durante la formación y dos de cada tres antiguos participantes aplicaron en la práctica los conocimientos recién adquiridos tras la formación.

MÁS DE
40,000
ALUMNOS

Desempeño financiero

El excelente desempeño técnico del Centro durante el bienio 2018-19 se vio acompañado de un desempeño financiero fuerte. El conjunto de operaciones dio como resultado un superávit presupuestario de 3,088 millones de euros. El Centro también consiguió movilizar una serie de proyectos a gran escala, también a través de licitaciones.

El Centro consiguió contener los gastos fijos y reducir los gastos generales a través de iniciativas continuadas para simplificar y automatizar los procesos operativos. En general, los gastos fijos estuvieron por debajo del presupuesto. Sin embargo, se consiguieron ahorros considerables en ciertos ámbitos, como en los costos de personal regulares y los gastos en información y tecnología como resultado del ahorro en mantenimiento de programas y sistemas informáticos, asistencia técnica y gastos de internet. Los gastos generales se redujeron en un 2,0 por ciento en comparación con el objetivo, principalmente a causa de ahorros en el ámbito de las compras y la transferencia de diversos puestos de servicios al Departamento de Formación. Por último, el Centro finalizó la revisión y simplificación de ocho procesos operativos, incluidos la automatización de la facturación, una ventanilla única para las solicitudes de transferencias presupuestarias para los costos y un sistema de gestión electrónico de licencias y bajas.

Desempeño institucional

Durante el bienio, el Centro siguió fomentando las competencias de su personal y mantuvo los niveles de inversión en la formación y desarrollo del personal, reforzando las capacidades de liderazgo y gestión; desarrollando competencias técnicas, pedagógicas e informáticas; promoviendo la cohesión dentro de los equipos y entre los mismos y diversificando las capacidades lingüísticas. Esto se consiguió mediante cursos colectivos de formación centrados en las necesidades y prioridades funcionales, cursos individuales de formación en los que se abordaban necesidades específicas para el puesto de trabajo o la carrera profesional, retiros de trabajo para equipos y tutorías, así como clases de lenguas. El Centro amplió los programas de intercambio de personal con la OIT e introdujo un programa de recompensas e incentivos para respaldar y promover una cultura organizativa que reconozca a los miembros del personal y a los equipos que hayan realizado contribuciones sobresalientes a los objetivos estratégicos del Centro. El Centro pone el énfasis en el diálogo social interno, tanto a través de mecanismos institucionalizados de diálogo social, como el Comité Conjunto de Negociación, y a través de actividades ad hoc como retiros conjuntos y reuniones informativas.

El Centro cumplió plenamente con las normas más estrictas en materia de buena gobernanza para las organizaciones intergubernamentales. El auditor externo emitió un dictamen de auditoría sin reservas sobre los estados financieros de 2018 y 2019, en los que confirmó que el Centro cumplió las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (NICSP). Los resultados alcanzados en la aplicación de las recomendaciones de prioridad alta de las auditorías externa e interna fueron superiores a los objetivos. El Centro conservó la certificación ISO/IEC 27001:2013 y puso en marcha un programa exhaustivo y transversal denominado SecurityFirst (la seguridad primero, en español) para seguir aumentando la seguridad general del Campus. El Centro continuó su campaña de concienciación en todo el campus sobre el ahorro de energía y la sostenibilidad ecológica. El Centro participó en el la iniciativa del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente denominada Por un ecosistema de las Naciones Unidas (Greening the Blue, en inglés) y en una iniciativa de compensación de carbono, conservó la distinción de Bandera Verde de la Fundación para la Educación Ambiental y consiguió una reducción del diez por ciento de su volumen de residuos indiferenciados per cápita.

EL 44% DE LOS
PARTICIPANTES
ERAN MUJERES



Ejes de política transversales

Los ejes de política transversales dieron un nuevo impulso a la labor del Centro durante el período del informe. En 2018, en una primera fase y en consulta con las partes interesadas internas, el Centro elaboró planes de acción para cada uno de los ejes de políticas transversales. El Plan de Acción para la Promoción de la Igualdad de Género y la Diversidad y el Plan de Acción para la Promoción del Aprendizaje y la Innovación se lanzaron en 2018, mientras que el Plan de Acción para la Promoción de las Normas internacionales del trabajo, el diálogo social y el tripartismo se lanzó en 2019. Se crearon mecanismos institucionales para facilitar la puesta en práctica de los planes de acción que incluían a representantes de la dirección, expertos técnicos y, cuando correspondía, a personal sindical.

Yanguo Liu
Director



Quiénes somos

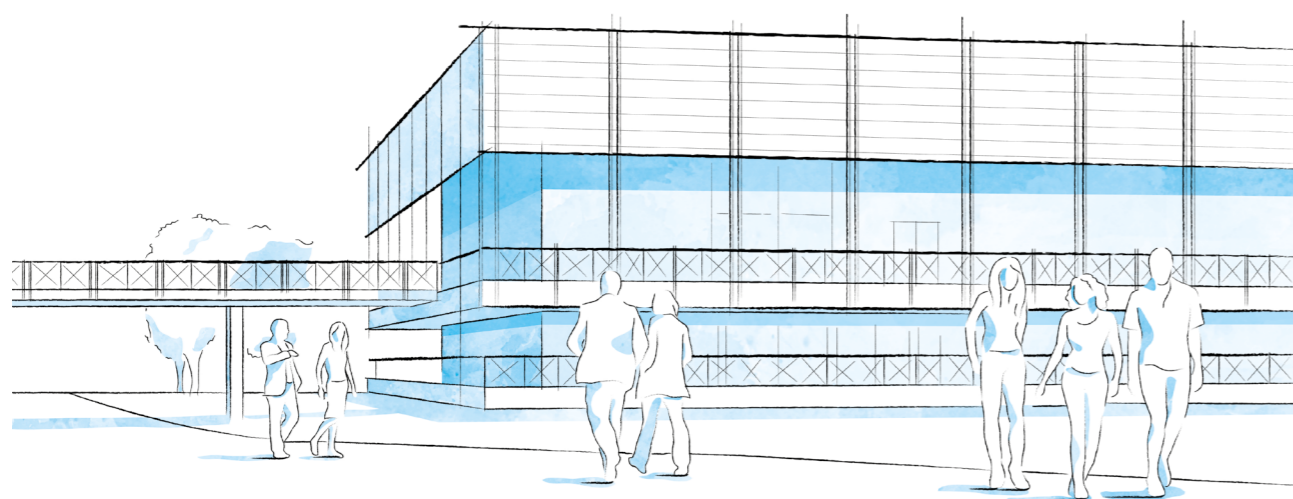
ACERCA DEL CENTRO

El Centro de Formación es el órgano formador de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La OIT es una agencia especializada del sistema de las Naciones Unidas cuyo mandato consiste en promover el trabajo decente y la justicia social para todos, mientras que el Centro ofrece servicios de fomento de la capacidad individual e institucional para ayudar a los mandantes de todo el mundo a que el Programa de Trabajo Decente sea viable.

El principal grupo destinatario de los servicios de fomento de las capacidades del Centro son los mandantes de la OIT: organizaciones de empleadores y de trabajadores y ministerios de trabajo. El Centro también ofrece servicios de aprendizaje para el personal de la OIT y de otras agencias de las Naciones Unidas, así como otros interlocutores de la OIT cuyo mandato consista en promover el trabajo decente y la justicia social, entre ellos agencias gubernamentales, organizaciones no gubernamentales y el sector privado.

Los servicios de fomento de capacidades del Centro se centran en las personas y se basan en los derechos, integran los mensajes fundamentales de la OIT sobre el respeto universal de los derechos en el trabajo y la creencia en los principios del tripartismo y del diálogo social. El Centro desempeña un papel fundamental en la puesta en práctica de la Declaración del Centenario de la OIT publicada en 2019, y en especial ayuda a los mandantes de la OIT a facilitar con éxito las transiciones al futuro del trabajo y a promover el crecimiento de los derechos laborales bajo el amparo de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

El Centro Internacional de Formación está ubicado en Turín (Italia), en el Campus del Centro de Aprendizaje para todo el sistema de las Naciones Unidas promovido por el Gobierno de Italia. Para obtener más información sobre el Centro, visite www.itcilo.org.



Nuestra visión: El Centro pretende ser un líder mundial e una institución única para la prestación de servicios de desarrollo y fortalecimiento de capacidades para los mandantes de la OIT, con el objetivo de promover la justicia social y la Agenda de Trabajo Decente.

Nuestra misión: Proporcionamos a los mandantes de la OIT una formación especializada en todos los aspectos de la Agenda de Trabajo Decente.

Quiénes somos

ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

Nuestro leitmotiv es ser una organización de formación sostenible. En este caso, la sostenibilidad se define como la continuidad de la organización a lo largo del tiempo, como resultado de un equilibrio dinámico continuado entre los objetivos financieros y no financieros. Las dinámicas de la ecuación de sostenibilidad se expresan a través de la imagen de un vórtice en movimiento circular constante.

El sistema de gestión basada en los resultados que sustenta la estrategia de sostenibilidad del Centro se organiza alrededor de tres pilares o dimensiones de desempeño, en concreto dimensiones de tipo técnico, financiero e institucional. El desempeño de cada dimensión se supervisa mediante una serie de resultados que cuentan con indicadores propios. Además, el sistema de gestión basada en los resultados distingue tres ejes transversales de políticas, en concreto: aprendizaje e innovación; igualdad de Género y diversidad; y tripartismo, diálogo social y normas internacionales del trabajo.

Las tres dimensiones del desempeño organizativo sostenible son interdependientes y se refuerzan mutuamente». Si bien el pilar del desarrollo es fundamental, ya que guarda relación con el mandato del Centro, cualquier deficiencia en cualquiera de los pilares repercutiría en el desempeño de los demás y, por lo tanto, socavaría la sostenibilidad general del Centro. Las tres dimensiones del desempeño organizativo sostenible se ilustran en el siguiente gráfico. El desempeño del Centro en cada dimensión se describe en las siguientes secciones.



CARTERA DE SERVICIOS

Los servicios formativos del Centro incluyen formaciones para grupos, servicios de asesoramiento, elaboración de materiales formativos y servicios de producción multimedia. Como se indica en el siguiente párrafo, la mayoría de los servicios de aprendizaje incluyen formaciones en grupo. Los servicios de asesoramiento desempeñan un papel cada vez más importante.

Normalmente, las actividades de formación para grupos del Centro apuntan al desarrollo de capacidades de los alumnos, mientras que los servicios de asesoramiento, producción multimedia y elaboración de materiales formativos buscan reforzar la capacidad de las instituciones. Las formaciones en grupo se imparten o bien de forma presencial (en Turín o sobre el terreno en todo el mundo) o como formación a distancia. Las actividades de formación presencial implican que el formador esté presente físicamente en el aula, mientras que las actividades de formación a distancia se imparten por medio de las tecnologías de la información y de la comunicación que permiten que formadores y alumnos estén en espacios físicos diferentes. En la práctica, la formación presencial y la formación a distancia se pueden combinar en itinerarios formativos de múltiples etapas.

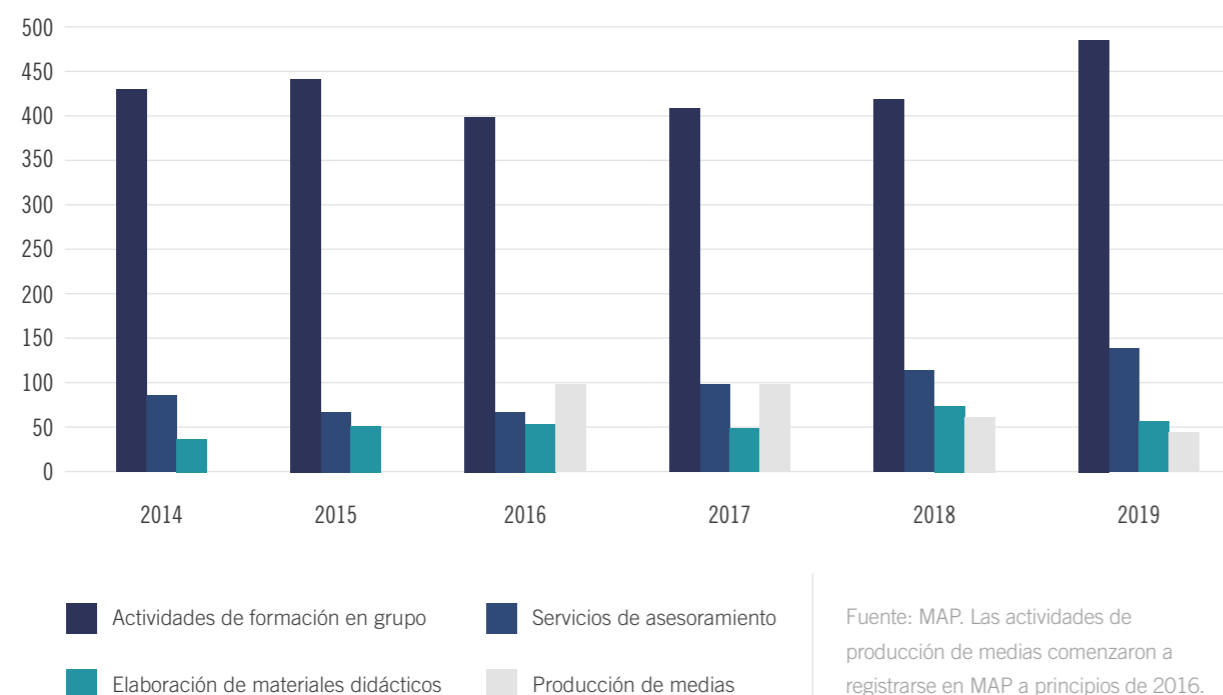
La mayoría de participantes nuevos a los que se les han prestado servicios de aprendizaje durante el bienio 2018-19 eran alumnos presenciales (57 por ciento), pero la proporción de alumnos a distancia en el conjunto de participantes sigue creciendo a un ritmo rápido. Consulte las secciones sobre «alcance» y «impacto» si desea más información sobre estadísticas de formación.

EL 60% DE LAS ACTIVIDADES DE FORMACIÓN FUERON HECHAS A MEDIDA

Las formaciones (sean a distancia o presenciales) se pueden ofrecer como actividad regular o como actividad a medida. Las actividades regulares de formación se publicitan con hasta un año de antelación en el catálogo anual del Centro y tienen una tasa de matrícula fija. Las actividades a medida se imparten bajo solicitud de los clientes y se presupuestan según cada caso. Más del 60 por ciento de las actividades de formación del Departamento de Formación durante el bienio 2018-19 fueron actividades a medida.



DISTRIBUCIÓN DE LAS ACTIVIDADES POR TIPO (2014-2019)



“La formación nos permitió intercambiar experiencias y prácticas óptimas de las diversas organizaciones de empleadores presentes. Esto ayudará a alcanzamos nuestros objetivos mediante la implementación y aplicación experiencias relevantes para nuestros contextos actuales.”

Têvi Tete-Benissan, Director Ejecutivo del Consejo Nacional de Empleadores del Togo (CNP-Togo)

ÁREAS DE ESPECIALIDAD

El Plan Estratégico para 2018-21 y el Programa y Presupuesto para 2018-19 establecen las áreas de especialidad del Centro. Dichos documentos estratégicos concuerdan con los marcos estratégicos de alto nivel de la OIT y el sistema de las Naciones Unidas. Durante el período del informe, las áreas de especialidad del Centro giraron alrededor de diez resultados en materia de políticas de la OIT vinculados al Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 17. Por tanto, el Centro ha realizado una contribución directa a la consecución de los ODS.

VÍNCULO ENTRE LOS RESULTADOS EN MATERIA DE POLÍTICAS PARA 2018-19 DE LA OIT Y LOS ODS

1. Más y mejores empleos para un crecimiento incluyente y mejores perspectivas de empleo para los jóvenes
2. Ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo
3. Establecimiento y extensión de los pisos de protección social
4. Promoción de empresas sostenibles
5. Trabajo decente en la economía rural
6. Formalización de la economía informal
7. Promoción de la seguridad en el trabajo y del cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo, inclusive en las cadenas mundiales de suministro
8. Protección de los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo
9. Equidad y eficacia en materia de migración y movilidad internacionales de la mano de obra
10. Organizaciones de empleadores y de trabajadores fuertes y representativas



Alcance

Indicadores de alto nivel de desempeño organizativo	Meta	Resultados	Variación
1.1: Número de participantes alcanzado a través de actividades de formación presenciales (incluidas las actividades combinadas), desglosado por género y mandantes tripartitos.	22 000 participantes, de los cuales el 45% de mujeres Entre ellos: 2 796 empleadores 3 067 trabajadores 3 157 participantes procedentes de ministerios de trabajo	23 395 participantes, de los cuales el 43,5 por ciento eran mujeres Entre ellos: 2 231 empleadores 2 684 trabajadores 2 698 participantes procedentes de ministerios de trabajo	1 395 (1,5 por ciento) (565) (383) (459)
1.2: Número de participantes alcanzado a través de actividades de aprendizaje a distancia, desglosado por género y mandantes tripartitos	14 000 participantes, de los cuales el 45% de mujeres Entre ellos: 1 148 empleadores 3 444 trabajadores 1 148 participantes procedentes de ministerios de trabajo	23 609 participantes, de los cuales el 43,3 por ciento eran mujeres Entre ellos: 1 753 empleadores 4 103 trabajadores 1 763 participantes procedentes de ministerios de trabajo (*) Cifras que incluyen e- Campus y SoliComm.	9,609 (1.7 por ciento) 605 659 615
1.3: Porcentaje de actividades de formación diseñadas y/o impartidas mediante alianzas institucionales con los departamentos técnicos de la OIT y/o con las oficinas exteriores de la OIT	66 por ciento	66.7 por ciento	0.7 por ciento
1.4: Número de miembros de personal de la OIT formado por el Centro	1 600	1 582 (presencial) 1 133 (alumnos activos a distancia)	1 115
1.5: Porcentaje de actividades diseñadas y/o impartidas en asociación con otras organizaciones de formación	25 por ciento	17.6 por ciento	(7.4 por ciento)

RESUMEN GENERAL

El Centro consiguió aumentar su base de participantes de forma considerable durante el bienio 2018-19, pasando de 29.000 a finales de 2017 a más de 40.000 alumnos. La expansión de la base de participantes del Centro se vio impulsada por el rápido crecimiento del número de alumnos a distancia, combinada con un crecimiento moderado del número de alumnos presenciales. Muchos de los nuevos alumnos a distancia están conectados con el Centro por medio de itinerarios formativos de múltiples etapas que también incluyan formaciones presenciales.

Casi el 44 de todos los participantes de los participantes del Centro que asistieron a actividades de formación combinada fueron mujeres y un tercio de todos los participantes pertenecían a los mandantes tripartitos de la OIT, de conformidad con los objetivos de difusión. Dos de cada tres actividades de formación del Centro se diseñaron e impartieron en colaboración con los departamentos y oficinas exteriores de la OIT y más del 90 por ciento de todas las actividades de formación en grupo estaban relacionadas temáticamente con los diez resultados de políticas y los tres resultados propicios descritos en el Programa y Presupuesto de la OIT para OIT 2018-2019.



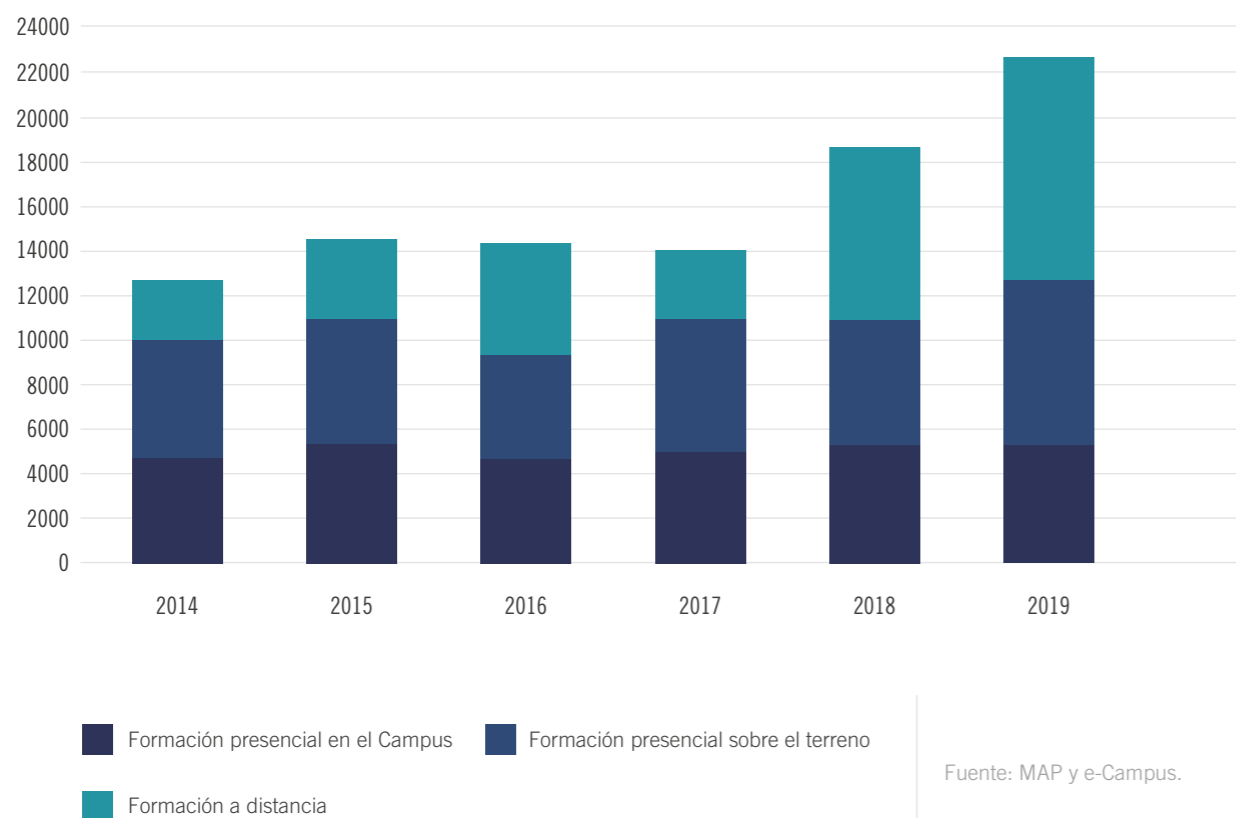
NÚMERO DE PARTICIPANTES EN FORMACIONES PRESENCIALES Y ALUMNOS A DISTANCIA

Durante el período del informe, el conjunto de participantes del Centro aumentó considerablemente, con un incremento del 13 por ciento de los alumnos presenciales y un 50 por ciento de alumnos a distancia.

Uno de cada tres participantes pertenecía directamente a los mandantes de la OIT. En el caso de los alumnos a distancia, el Centro ha conseguido superar los objetivos específicos relativos a los mandantes.

Los participantes de Asia y el Pacífico constituyen el mayor grupo del conjunto de participantes del Centro, seguidos de la región africana, las Américas, Europa y Asia Central y los Estados Árabes. Durante el bienio 2018-19, el aumento de la difusión se vio impulsado por una mayor demanda desde Asia y África. La demanda de formación a distancia fue relativamente mayor en el caso de América Latina y África.

NÚMERO DE PARTICIPANTES POR TIPO DE FORMACIÓN (2014-19)



UN CURSO EN LÍNEA MASIVO Y ABIERTO (MOOC, POR SU ACRÓNIMO EN INGLÉS) PARA SENSIBILIZAR SOBRE LA RECOMENDACIÓN SOBRE EL EMPLEO Y EL TRABAJO DECENTE PARA LA PAZ Y LA RESILIENCIA, 2017 (NÚM. 205) DE LA OIT

En 2019, el Programa de Empleo para la paz y la resiliencia del Centro, en colaboración con la sección DEVINVEST de la OIT, impartió un MOOC sobre la Recomendación de la OIT sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), el único marco normativo internacional que ofrece directrices para abordar cuestiones relativas al mundo del trabajo en respuesta a situaciones de crisis, incluidos conflictos armados, catástrofes naturales, degradación ambiental y desplazamientos forzados.

1.000 PERSONAS DE TODO EL MUNDO SE MATRICULARON EN EL MOOC

Más de 1.000 personas de todo el mundo se matricularon en el curso, incluidas más de 400 mujeres. El MOOC, impartido del 23 de septiembre al 30 de noviembre de 2019, ofreció a los participantes información y conocimientos prácticos sobre políticas, enfoques, herramientas, metodologías y estudios de caso que se pueden emplear para promover el empleo, así como medidas de trabajo decente que previenen crisis, propician la recuperación y ayudan a generar paz y resiliencia. En dicho MOOC, los participantes se embarcaron en un itinerario de aprendizaje a través de tres niveles de conocimiento: (i) Conocer el contenido de la Recomendación núm. 2015 y la importancia del empleo y el trabajo decente en entornos de fragilidad; (ii) Conocer al detalle los enfoques y medidas que fomenta la Recomendación núm. 205 a través del Programa de Trabajo Decente; y (iii) exponerse a experiencias de la vida real y prácticas concretas de aplicación de la Recomendación núm. 205 para promover intervenciones a favor de la paz y la resiliencia.

“Como resultado de la participación, lanzamos un nuevo servicio de formación en materia de SST para nuestros afiliados que también estaba abierto a gobiernos y representantes sindicales.”

Yorshabell Cattouse, Directora de Relaciones con Afiliados,
Cámara de Comercio e Industria de Belice

¡CONSEGUIR EL MUNDO DEL TRABAJO QUE QUEREMOS!

ACTRAV Turín, en colaboración con ACTRAV en la Sede y con los compañeros sobre el terreno, llevó a cabo seis actividades de formación interconectadas en todo el mundo sobre el tema «El futuro del trabajo que queremos», en los que participaron personas de 64 países. El objetivo principal de la formación era ayudar a los sindicatos a responder de forma efectiva a los cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo para garantizar la equidad, la inclusión, el trabajo decente y la justicia social.

El contenido técnico de los temas regionales se extrajo de información obtenida en anteriores simposios y conferencias regionales de ACTRAV.

La formación adoptó un enfoque «Un ACTRAV» para garantizar la inclusión de gran cantidad de conocimientos, competencias y experiencias de todo el equipo de ACTRAV. Además, todas las actividades de formación emplearon un enfoque combinado: tres semanas de formación en línea y una semana presencial. De este modo, se consiguió que los participantes tuvieran acceso a un amplio abanico de recursos en el entorno en línea del CIF-OIT (e-Campus) que fomenta el intercambio de información y conocimientos y conduce a debates y conversaciones en línea.

Dicho enfoque combinado permite que los participantes pudieran trasladar los debates en línea a diálogos cara a cara con expertos en el futuro del trabajo.

Las actividades sobre el Futuro del trabajo de ACTRAV Turín permitieron a los participantes:

- Seguir los debates sobre la Iniciativa sobre el Futuro del Trabajo de la OIT a escala nacional, regional e internacional;
- Comprender mejor cómo las tendencias macroeconómicas como la globalización, los cambios tecnológicos, el cambio climático y los niveles crecientes de desigualdad afectan al mundo del trabajo;
- Explorar una serie de temas específicos que incluyen la globalización, el multilateralismo, el comercio, la inversión extranjera directa, las cadenas mundiales de suministro, la migración laboral y la movilidad;
- Explorar y comprender mejor el alcance de la digitalización y la automatización en relación a la tecnología, la inteligencia artificial y la robótica, así como el uso de las nuevas tecnologías en la organización del trabajo y la producción.

6 ACTIVIDADES DE FORMACIÓN INTERCONECTADAS EN LAS QUE PARTICIPARON PERSONAS DE 64 PAÍSES

- Profundizar en su comprensión con el objetivo de diseñar estrategias que puedan abordar la impacto del cambio climático;
- Explorar hasta qué punto la globalización, los cambios tecnológicos y la presión sobre la participación del ingreso del trabajo afectan a la desigualdad salarial, incluyendo la Igualdad de Género.
- Estudiar las oportunidades que ofrecen la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible y los Objetivos de desarrollo sostenible;
- Explorar respuestas políticas para contrarrestar los efectos profundos de los factores que afectan al mundo del trabajo;
- Elaborar ideas que lleven a una participación efectiva de los sindicatos como socios en igualdad en el diálogo social a escala internacional, regional y nacional.
- Reevaluar formas efectivas de organización efectiva y de ampliar la afiliación sindical y la negociación colectiva a trabajadores en relaciones laborales atípicas.
- Comprender mejor los principales cambios y carencias en los reglamentos laborales al abordar los déficits de trabajo decente de las formas atípicas de empleo; y
- Colaborar con compañeros de todo el mundo.

PROPORCIÓN DE SERVICIOS DE APRENDIZAJE DISEÑADOS Y/O IMPARTIDOS EN COLABORACIÓN CON LA OIT

Dos de cada tres actividades del Centro se llevaron a cabo en colaboración con la OIT, con expertos de las oficinas extrasede de la OIT y departamentos técnicos durante la etapa de diseño y a la hora de impartir los cursos. La proporción indica el nivel de alineación entre los servicios de fomento de las competencias del Centro y los Programas de Trabajo Decente por País de la OIT de todo el mundo.

NÚMERO DE MIEMBROS DE PERSONAL DE LA OIT FORMADO POR EL CENTRO

Durante el bienio, el Centro pudo ofrecer sus servicios de aprendizaje a más de 2.700 miembros del personal de la OIT: 1.582 miembros del personal en formaciones presenciales y 1.133 en actividades de formación a

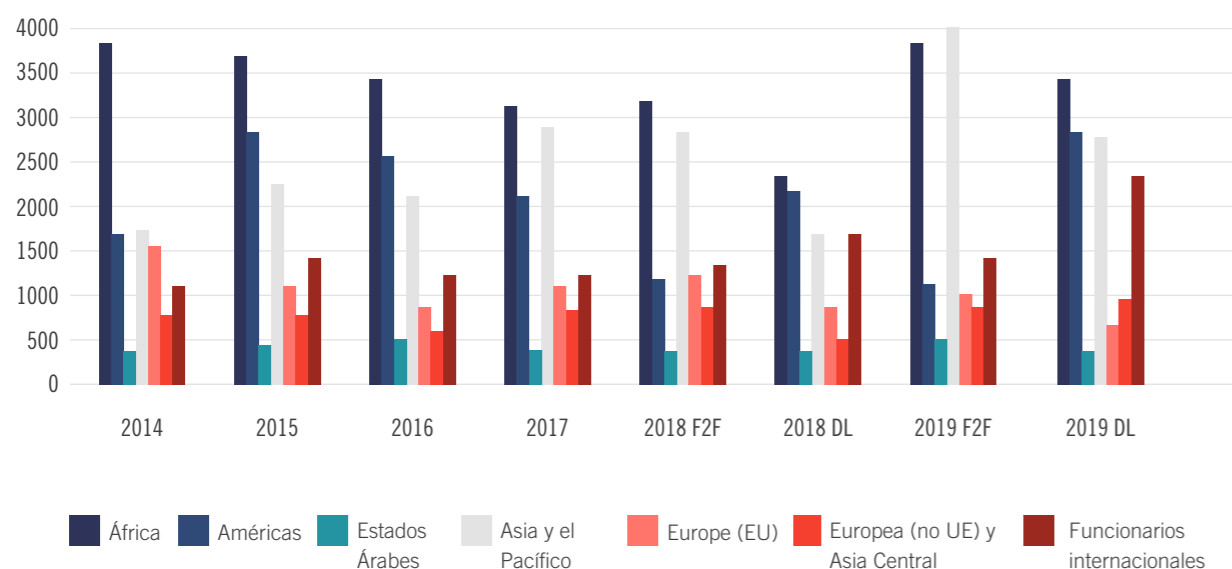
distancia en la plataforma del e-Campus. Los resultados apuntan a un crecimiento del 300 por cien del alcance de los servicios para este segmento de participantes en concreto. Este aumento supera con creces el objetivo de 1.600 miembros del personal de la OIT para el bienio y su impulso se debe a las formaciones a distancia.

**MÁS DE 2.700
FUNCIONARIOS DE LA
OIT FORMADOS**

PORCENTAJE DE ACTIVIDADES DISEÑADAS Y/O IMPARTIDAS EN ASOCIACIÓN CON OTRAS ORGANIZACIONES DE FORMACIÓN

Durante el período del informe, aproximadamente uno de cada cinco servicios de aprendizaje que ha ofrecido el Centro se impartieron en colaboración con instituciones de formación nacionales y regionales, por debajo del umbral del 25 por ciento fijado para el bienio. Específicamente en el caso de las actividades de formación basadas en el Campus, pero también en el caso de muchos servicios de asesoramiento no formativos, a menudo el margen de colaboración resultó limitado. Para poder acercarse al objetivo, el Centro aumentó los esfuerzos para entablar relaciones con instituciones académicas y de formación a escala nacional, regional y mundial. Por ejemplo, el Centro renovó la colaboración con el Instituto de Formación Profesional (INSAFORP) de El Salvador para cuatro años más (2018-21), para de este modo ofrecer al instituto la oportunidad de reforzar las competencias de su plantilla por medio de una modalidad en línea. El Centro ha mejorado notablemente la colaboración con universidades de China para celebrar una serie de escuelas de verano e invierno. En 2019 se firmó una nueva colaboración institucional con el Consejo de Becas de China para financiar la participación de estudiantes chinos en los programas de maestría del Centro. También se firmó un acuerdo con la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de Rwanda. El Centro también ha iniciado colaboraciones en materia de formación con instituciones nacionales de formación bajo el amparo del Banco Mundial, que financió proyectos de formación para la gestión de la contratación en Bangladesh y Nepal en 2018 y 2019, respectivamente. El Centro también prestó una serie de servicios de asesoramiento para el desarrollo de capacidades institucionales para institutos de formación de Bangladesh, Zambia y Zimbabwe que desembocaron en colaboraciones en materia de formación para la prestación conjunta de servicios.

PARTICIPANTES POR REGIÓN (2014-2019)



Fuente: MAP, e-Campus y SoliComm. A partir de 2018, los participantes en la formación presencial (F2F) y a distancia (DL) son presentadas por separado, de acuerdo con los nuevos parámetros de presentación de informes del Centro

ESCUELAS DE VERANO SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO Y LIDERAZGO JUVENIL GLOBAL

Durante el presente bienio, las escuelas de verano se convirtieron en una parte importante de la cartera de aprendizaje y formación del CIF-OIT. Las escuelas de verano y las escuelas de invierno atraen a jóvenes líderes, estudiantes y representantes de los trabajadores y de los empleadores jóvenes y les ofrecen una forma valiosa de aprovechar las vacaciones de verano, ponerse al día sobre temas de interés y aumentar sus redes de contactos.

En agosto de 2019, el CIF-OIT ofreció su primera Escuela de Verano sobre el Futuro del Trabajo. Dicha Escuela de Verano ofreció diálogos innovadores, formación, apoyo al desarrollo de capacidades y gestión del conocimiento conectados con el futuro del trabajo. Los 30 participantes descubrieron cómo repercute la tecnología sobre los puestos de trabajo y pudieron estudiar de cerca estrategias que encuentran un equilibrio entre desarrollo social y sostenibilidad medioambiental. Debatieron sobre los principios de conducta empresarial responsable, adquirieron ideas nuevas sobre los puestos de trabajo del día de mañana y exploraron un programa transformador para promover la justicia social, la igualdad entre sexos y la diversidad en el lugar de trabajo.

Asimismo, en agosto de 2019 el CIF-OIT organizó una Escuela de Verano para jóvenes líderes del Sur global. La edición de 2019 se dedicó a estudiantes chinos extraordinarios y les dio la oportunidad de aprender de la OIT, del sistema de las Naciones Unidas y del mundo académico italiano en materia de mejores prácticas de liderazgo responsable y sostenible en un entorno internacional. Un total de 212 participantes de 17 universidades chinas asistieron en Turín a este programa de tres semanas de duración. El programa también incluyó diversas visitas de estudio a otras agencias de Naciones Unidas, reuniones para entablar contactos con estudiantes de otras escuelas de verano en el Campus y actos culturales para ayudar a los estudiantes a entender mejor Europa.

Las escuelas de verano han demostrado ser una forma útil para que el Centro entre en contacto con los jóvenes. Le han dado a nuestra plantilla la oportunidad de escuchar sus puntos de vista y comprender las aspiraciones de los jóvenes que acceden al mundo del trabajo. Su presencia en el Campus durante lo que solía ser la temporada baja es bienvenida y también revitaliza la cartera general de formación y aprendizaje del Centro.

“Como Directora de Afiliación, aprendí mucho en la formación, especialmente sobre retención de la afiliación. Sin duda, me ayudó a mejorar mi desempeño.”

Lani Rivera, Directora de Afiliación, Confederación de Empleadores de Filipinas

Repercusión

Indicadores es es de alto nivel de desempeño organizativo	Meta	Resultados (2018-19)	Variación
2.1: Nivel de satisfacción de los participantes con la calidad general al final de la actividad	4.5	4.49	(0.01)
2.2: Porcentaje de participantes que adquieren nuevos conocimientos durante la formación	85 por ciento	83 por ciento	(2 por ciento)
2.3: Proporción de participantes que aplican los conocimientos apenas adquiridos tras la formación	66 por ciento	71.4 por ciento	5.4 por ciento

RESUMEN GENERAL

Durante el período del informe, la satisfacción de los participantes con los servicios de aprendizaje del Centro siguió siendo alta. Más del ochenta por ciento de todos los participantes del Centro adquirieron conocimientos nuevos durante la formación y dos de cada tres antiguos participantes aplicaron en la práctica los conocimientos recién adquiridos tras la formación.

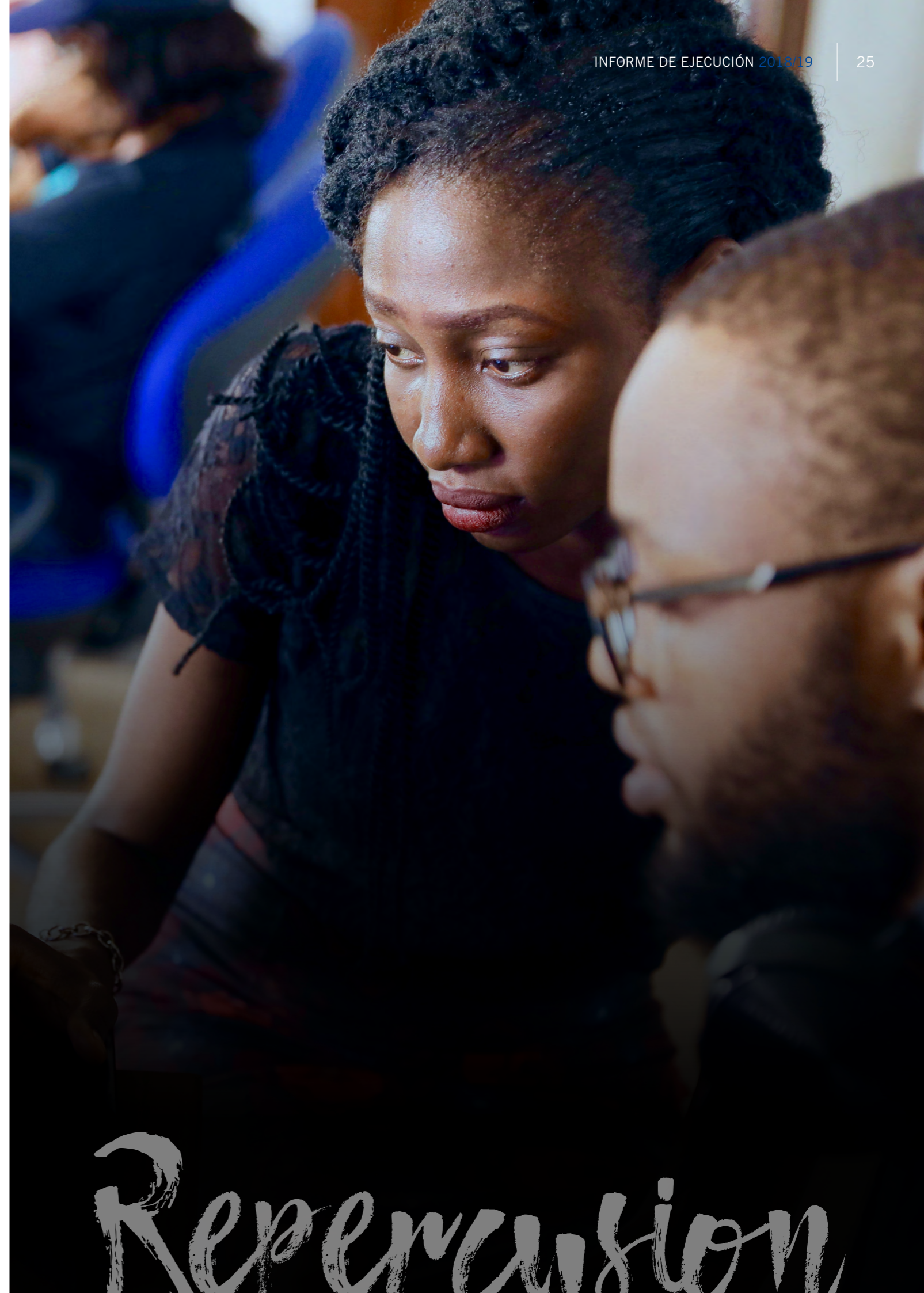
SATISFACCIÓN DE LOS PARTICIPANTES

De media, los participantes puntuaron la calidad general de la experiencia formativa con un 4,49 en una escala del 1 al 5, en la que el 1 corresponde a un mal servicio y un 5 a un servicio excelente: supone un aumento del 4,48 del bienio anterior y se corresponde con los objetivos de desempeño establecidos por el Consejo.

Los niveles de satisfacción más altos se registraron en el caso de los servicios ofrecidos por los Programa de Actividades para los Empleadores y los Trabajadores. Los participantes de las Américas tuvieron los niveles de satisfacción más altos, mientras que los participantes de los Estados Árabes suelen ser relativamente más críticos en sus evaluaciones. Mujeres y hombres calificaron la calidad general de la formación con niveles similares.

**LOS PARTICIPANTES
PUNTUARON LA CALIDAD
GENERAL DE LA
EXPERIENCIA FORMATIVA
CON UN 4,49 EN UNA
ESCALA DEL 1 AL 5**

En el bienio 2018-19, las actividades en el Campus obtuvieron una puntuación ligeramente superior que las actividades sobre el terreno, lo que se explica principalmente por la calidad de los servicios de secretaría. Tanto en el caso de las actividades en el Campus como sobre el terreno, una de las principales inquietudes de los participantes se debía a que percibían cierta falta de información antes del curso. La mayoría de participantes muestra claramente que las iniciativas de aprendizaje eran pertinentes para sus puestos de trabajo y las necesidades de las organizaciones a las que pertenecían, dos elementos importantes que muestran que la formación tuvo efectos positivos.



Repercusión

ADQUISICIÓN DE CONOCIMIENTOS NUEVOS

Los exámenes de conocimientos adquiridos realizados al final de las actividades de formación confirman que el 83 de los participantes adquirió efectivamente conocimientos nuevos durante la formación. Las evaluaciones externas de la formación de 2018 y 2019 encargadas por el Centro lo confirman, así como el hecho de que dos de cada tres antiguos participantes pusieron en práctica los conocimientos recién adquiridos tras la formación, de forma que se supera el umbral fijado para dicho indicadores para el bienio 2018-19.

NIVEL DE SATISFACCIÓN MEDIO POUR LUGAR (BIENIO 2018-19)

	Centro de Turín	Combinado en Campus	Combinado terreno	Sobre el terreno
Información preliminar	3.7	4.0	3.9	3.5
Consecución de los objetivos	4.2	4.3	4.4	4.2
Contenido adecuado a los objetivos	4.3	4.3	4.5	4.4
Métodos didácticos	4.3	4.3	4.5	4.3
Especialistas	4.4	4.4	4.6	4.5
Relaciones en el grupo de trabajo	4.3	4.3	4.5	4.3
Materiales	4.4	4.4	4.5	4.4
Organización	4.5	4.4	4.5	4.3
Secretaría	4.7	4.7	4.5	4.3
Relevancia para el trabajo del participante	4.5	4.6	4.6	4.4
Relevancia para las necesidades de la organización	4.5	4.5	4.6	4.4
Calidad general	4.5	4.4	4.6	4.5

Antes y después de los cursos abiertos se llevan a cabo exámenes de conocimientos adquiridos (ECA). Las ECA se introdujeron a modo de piloto en 2016 en 2017 y se empezaron a utilizar en el Campus para cursos abiertos en 2017. En 2018, se llevaron a cabo ECA para 94 cursos abiertos y en 2019 dicha cifra subió a 115 de las 135 actividades registradas en el MAP (85 por ciento). La puntuación media de la prueba de adquisición de conocimientos después de la formación es de 7,3 en una escala de 0 a 10, donde 0 indica que los participantes no lograron responder correctamente a ninguna de las preguntas de la prueba y 10 indica que respondieron correctamente a todas las preguntas. Alrededor del 82 por ciento de los participantes obtuvieron una puntuación de 6 o más. Ochenta y ocho (77 por ciento) actividades de formación fueron objeto de pruebas de adquisición de conocimientos antes y después de la formación, en comparación con 64 (68 por ciento) de las 94 actividades realizadas en 2018. Alrededor del 50 por ciento de los participantes obtuvieron una puntuación de 6 o más en el examen de formación previa y la puntuación media fue de 5,5. Comparando los datos de las pruebas previas y posteriores, la puntuación media aumentó en 1,8 puntos y el porcentaje de participantes con una puntuación de 6 o superior ha aumentado en un 32 por ciento.

ÍNDICES DE APLICACIÓN DE CONOCIMIENTOS NUEVOS

Desde 2014, el Centro ha encargado evaluaciones anuales externas e independientes de determinados grupos temáticos de formaciones para comprobar si los antiguos participantes habían puesto en práctica tras la formación los conocimientos recién adquiridos. Para el bienio 2018-19, el objetivo de aplicación de conocimientos nuevos adquiridos se fijó en un 66 por ciento. Las evaluaciones externas encargadas en 2018 y 2019 mostraron que el 75 por ciento y el 67 por ciento respectivamente de los participantes encuestados aplicaron los conocimientos recién adquiridos en su ámbito de trabajo y en muchos casos mejoraron su desempeño personal y el de las organizaciones a las que pertenecen como resultado directo de la formación.

La evaluación independiente de 2019 reveló ejemplos concretos de cómo los participantes aplicaron los nuevos conocimientos adquiridos después de la formación en beneficio de la organización que los emplea. Por ejemplo, los participantes pertenecientes a organización de trabajadores que asistieron al curso sobre Política Sindical y Organización de la Migración Laboral comunicaron de qué forma el curso les había resultado práctico para obtener resultados en el trabajo. Algunos ejemplos fueron: realización de un programa de sensibilización para los trabajadores migrantes en los países del Golfo, sindicación de los trabajadores migrantes en India, apoyo a la GFBTU en su labor actual para proteger a los trabajadores migrantes y obtener datos estadísticos del programa Worfold. Entre las indicaciones de repercusiones conseguidas o reforzadas como resultado del curso se citan: nueva ley en 2019 para ofrecer la nacionalidad india a ciudadanos no musulmanes de Bangladesh, Pakistán y Afganistán; visado flexible; una reunión conjunta con la autoridad laboral y la Cámara de Comercio sobre trabajadores migrantes; la Federación Sindical de Bahrein creó un nuevo sindicato que agrupó al 80 por ciento de los trabajadores migrantes; creación de un departamento separado para ocuparse de las personas que trabajan en los países de Oriente Medio; un foro nacional sobre migración laboral y planes para un club de la comunidad migrante.

La formación de ACTRAV sobre Política Sindical y Organización de la Migración Laboral en Asia Pacífico que tuvo lugar en el Centro llevó a la creación de un diálogo entre interlocutores sociales sobre migración dentro de ASEAN (Asociación de Naciones del Sudeste Asiático) y a una aportación conjunta de los interlocutores sociales al Comité de ASEAN para la aplicación del Consenso de ASEAN sobre trabajadores migrantes. La experiencia de formación inicial del Centro sirvió de inspiración y guía para que la CSI África elaborara su propia formación regional sobre

EL 71% DE LOS PARTICIPANTES ENCUESTADOS APLICARON LOS CONOCIMIENTOS RECIÉN ADQUIRIDOS EN SU ÁMBITO DE TRABAJO

migración laboral, que ahora comprende una o dos actividades de formación regionales por año. La Academia sobre migración laboral y la formación sindical sirvieron de inspiración y guía para el programa de formación sindical nacional actual sobre migración laboral del Líbano, la federación sindical nacional FENASOL, la aprobación de una

resolución por parte del Congreso de la Federación Sindical Autónoma Nacional de la República Dominicana que se compromete a un plan de acción sobre los trabajadores migrantes y la creación de una Secretaría Nacional sobre migración y refugiados; impulso sindical a la ratificación de los Convenios núm. 97, núm. 143 y núm. 189 de la OIT en Madagascar, Marruecos y Sierra Leona, así como el impulso actual para que Burkina Faso ratifique el Convenio núm. 189.

LA IMPACTO ES LO QUE MUEVE AL PROGRAMA DE ACTIVIDADES PARA LOS EMPLEADORES

El bienio 2018-19 fue especialmente positivo para el Programa de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) en cuanto a las actividades impartidas y su impacto. Se llevaron a cabo un total de 107 actividades que llegaron a más de 1.800 participantes de OEE de más de 110 países. La participación en formaciones a distancia (incluida la formación combinada) experimentó un crecimiento considerable, ya que en 2019 se llegó a 512 participantes, seis veces más que en 2015.

Aunque impartir las actividades es importante, lo que realmente nos mueve es la impacto de dichas actividades de formación y es de especial interés para nuestros donantes e interlocutores. Por estos motivos, cada dos años nuestro Programa lleva a cabo una evaluación independiente más allá de la evaluación externa regular anual del Centro. En septiembre de 2019, el Programa ACT/EMP eligió a un consultor independiente para que llevar a cabo una evaluación de los efectos de las actividades de formación impartidas en los dos años anteriores. La evaluación empleó dos métodos principales de investigación para recopilar datos, en concreto una encuesta en línea y entrevistas exhaustivas con antiguos participantes. El cuestionario en línea constaba de 31 preguntas y se envió a 224 antiguos participantes de 11 actividades de formación especialmente representativas de la cartera de formación del ACT/EMP (con un índice de respuesta del 56 por ciento). El objetivo de la encuesta consistía en medir el desempeño de los alumnos tras la formación y hasta qué punto lo aprendido se había trasladado a la acción. Se seleccionó a 20 antiguos participantes para entrevistarlos. Las entrevistas se basaron en 11 preguntas que buscaban obtener información adicional, así como ejemplos prácticos de cómo los alumnos habían aplicado lo aprendido en su trabajo.

**107 ACTIVIDADES
LLEGARON A MÁS DE
1.800 PARTICIPANTES
DE OEE**

Entre los resultados más destacados de la evaluación se encuentra el hecho de que casi todos los participantes que respondieron (97,5 por ciento) señalaron que su desempeño profesional había mejorado de alguna forma como resultado del conocimiento adquirido durante la formación. El setenta y ocho por ciento de los encuestados que respondieron apuntan que las mejoras fueron considerables. Este hecho se pudo confirmar durante las entrevistas, ya que la mayoría de entrevistados citó con entusiasmo logros o mejoras que atribuían a las experiencias vividas y a lo aprendido en el curso al que asistieron. Además, la evaluación de los efectos muestra que las formaciones de ACT/EMP fueron más allá de los participantes a título individual y también ayudaron a mejorar el rendimiento de las organizaciones de empleadores. El sesenta y cinco por ciento de los encuestados señalaron que su organización había lanzado iniciativas, servicios y programas nuevos como resultado de la participación en la formación, la mayoría (73,5 por ciento) de los cuales se mantendrá o incluso ampliará en el futuro.



“Sí, hubo un cambio práctico tras el taller: empezamos a ofrecer auditorías de productividad como servicio nuevo para nuestros afiliados.”

Chavonne Cummins, Asesora de Gestión Laboral,
Confederación de Empleadores de Barbados

Fuentes de financiación

Indicadores de alto nivel de desempeño organizativo	Meta	Resultados	Variación
3.1: Ingresos derivados de las actividades de formación y de la producción multimedia	55 775 000 €	54 059 000 €	(1 716 000 €)
3.2: Ingresos derivados de las actividades de formación y publicaciones relacionados con acuerdos de financiación con un contrato superior a 500.000 €	6 millones de €	16 843 536 €	10 843 536 €
3.3: Tasa de éxito de las licitaciones competitivas para las actividades de formación, expresada como porcentaje de los contratos adjudicados como resultado del número total de ofertas presentadas durante el año civil	38 por ciento	50 por ciento	12 por ciento

RESUMEN GENERAL

El excelente desempeño técnico del Centro durante el bienio 2018-19 se vio acompañado de un desempeño financiero fuerte, gracias al cual los resultados finales del Centro para 2018-19 generaron un superávit presupuestario neto de 3 millones de €. El Centro también consiguió movilizar una serie de proyectos a gran escala, también a través de licitaciones.

INGRESOS PROPIOS

Durante el período del informe, el Centro basó cada vez más su sostenibilidad financiera en los ingresos obtenidos de los servicios de aprendizaje. Durante el bienio, los ingresos combinados obtenidos resultantes de actividades de formación alcanzaron los 54 millones de euros. Esta cifra supone la cantidad más alta en la historia del Centro y está motivada por los resultados excepcionales de 2019. Por tanto, la contribución a los gastos fijos (CGF) tras deducir todos los costos variables de los ingresos obtenidos creció, mientras que las contribuciones del Gobierno de Italia y de la OIT se mantuvieron estables. Por consiguiente, la proporción de contribuciones voluntarias para los gastos generales en el conjunto de ingresos totales de la organización bajó hasta aproximadamente el 30 por ciento durante el período del informe.

El aumento de los ingresos obtenidos es principalmente resultado de un aumento de la productividad de la mano de obra, ya que el número de puestos (incluyendo tanto puestos fijos como variables a cargo del presupuesto) no ha aumentado desde 2014. Otros factores que han contribuido fueron la diversificación satisfactoria de la mezcla de financiación del Centro al conseguir diversos contratos a gran escala a través de licitaciones y la introducción en el mercado de nuevos formatos como las escuelas de verano.

**LOS INGRESOS
COMBINADOS
ALCANZARON LOS 54
MILLONES DE EUROS**

Financiación

Los cursos presenciales regulares incluidos en el catálogo e impartidos en el Campus siguen siendo fundamentales para la sostenibilidad financiera del Centro. Durante el período del informe, estos cursos representaron más del 60 por ciento de la contribución a los gastos fijos, aunque supusieron menos del 40 por ciento de todas las actividades de formación en grupo. Dentro de esta categoría, las academias impartidas en el Campus fueron especialmente importantes para generar ingresos. Las cifras también muestran que la formación presencial representó la mayoría de los ingresos generados por servicios de formación, mientras que la formación a distancia tuvo un impacto considerable a la hora de aumentar el alcance de la formación, pero menos en cuanto a los ingresos generados.

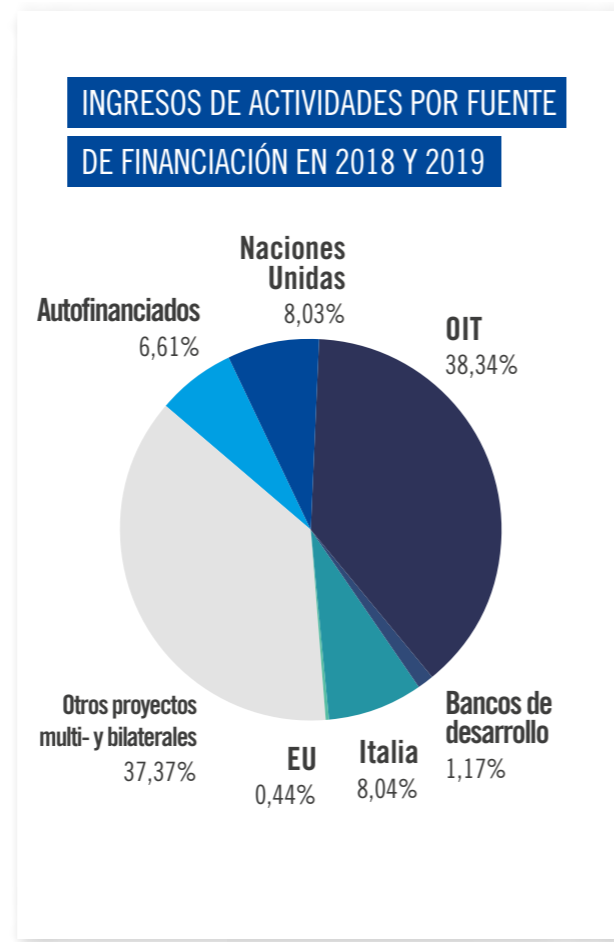
La OIT sigue siendo un cliente institucional clave del Centro. Durante el período del informe, el 38,5 de todos los ingresos generados por el Departamento de Formación tienen su origen en la OIT, incluidos

departamentos de la Sede de la OIT, oficinas extrasede de la OIT y proyectos de cooperación técnica dirigidos por la OIT, estando el balance de contratos firmados con clientes institucionales y actividades financiados con contribuciones específicas de los gobiernos. Los clientes privados supusieron menos del diez por ciento del total de participantes. Consulte el Anexo del informe de aplicación para una lista completa de acuerdos firmados durante el período del informe.

ACUERDOS DE FINANCIACIÓN A GRAN ESCALA Y LICITACIONES

Durante el bienio 2018-19, el Centro siguió avanzando para asegurar acuerdos de financiación a gran escala con el fin de aumentar sus ingresos por formación, de acuerdo con el objetivo establecido en el indicador 3.2.

Un acuerdo a gran escala se define como un acuerdo de financiación por servicios de formación de un valor superior a 500.000 euros. A finales de 2019, los ingresos por acuerdos a gran escala suponían aproximadamente un 31 por ciento de todos los ingresos por servicios de formación, lo que ofrecía al Centro una base de ingresos más estable y segura para años futuros y paliaba el riesgo de que el Centro dependa excesivamente de unas pocas fuentes únicas. Algunos de los contratos a gran escala importantes confirmados en 2018-19 fueron: el proyecto de Digitalización del Seguimiento de Ejecuciones y Adquisiciones Públicas y el proyecto de Reforma de la Gestión



Financiera Pública integrada, otorgados respectivamente por los Gobiernos de Bangladesh y Nepal por medio de financiación del Banco Mundial con un valor acumulado de 12 105 571 euros; la renovación del acuerdo con el Instituto de Formación Profesional de El Salvador (INSAFORP); la segunda fase del proyecto ACTION/Portugal para el Refuerzo de los Sistemas de Protección Social de los países africanos de lengua oficial portuguesa (PALOP) y Timor-Leste; la segunda fase del proyecto sobre Promoción de una conducta empresarial responsable en los intermediarios de la cadena de suministro financiado por Disney Worldwide Services; y el proyecto Archipiélago, financiado por la UE, sobre el Refuerzo de la empleabilidad mediante una formación profesional de calidad en el sector de la construcción y las obras públicas.

En cuanto a las licitaciones para actividades de formación, el Centro envió 28 propuestas completas con un índice de éxito del 50 por ciento, con lo que se superó el objetivo del 38 por ciento establecido en el indicador 3.3. Un logro considerable en el ámbito de las licitaciones fue la obtención de los dos proyectos mencionados anteriormente en Bangladesh y Nepal financiados por el Banco Mundial. El Centro intentó identificar de forma activa nuevas fuentes de licitaciones, lo que llevó a la concesión de licitaciones por parte de 10 partes contratantes diferentes, muchos de los cuales eran nuevos asociados para el desarrollo contracting parties, many of which were new development partners.



“Gracias a la formación hemos mejorado nuestra estrategia de promoción y ahora observamos resultados concretos.”

Jefri Butar, Jefe de Departamento, APINDO

IMPULSAR COLABORACIONES Y DIVERSIFICAR LAS FUENTES DE FINANCIACIÓN: PDSEAP-DCP

El «Proyecto de Digitalización del Seguimiento de Ejecuciones y Adquisiciones Públicas» (PDSEAP) es un programa financiado por el Banco Mundial que cubre diferentes ámbitos que ayudan al desarrollo del sistema de contratación pública de Bangladesh. El Centro obtuvo uno de los componentes importantes sobre «Desarrollo de Capacidades y Profesionalización» (DCP).

El proyecto supuso una contribución considerable a la diversificación de la base de recursos del Centro con unos ingresos esperados de 12,5 millones de dólares de los EE.UU. A lo largo de un período de menos de cuatro años. Se trata del proyecto único de mayor tamaño que jamás ha asumido el Centro. Se basa en una colaboración prolongada y renovada con el Banco Mundial y el Gobierno de Bangladesh, que en este caso se ha llevado a un nivel nuevo de cooperación estrecha. El proyecto incrementará considerablemente el alcance del Centro gracias a los 10.000 participantes que recibirán formación presencial y a distancia.

Los objetivos del proyecto son:

- Mejorar la capacidad de 32 agencias del sector público (SPSO) con la puesta en marcha de un programa exhaustivo que incluye 18 tipos diferentes de formación, con formaciones largas, cortas y especializadas, talleres y programas de orientación (con un total de 320 actividades de formación, con participación de unos 10.000 alumnos y con duraciones de desde unas pocas horas a tres semanas).
- Elaborar y poner en marcha un programa de acreditación con diferentes niveles de certificación profesional; y
- Mejorar la capacidad de adquisición con la institucionalización de las SPSO.

El Centro gestiona el programa PDSEAP-DCP en representación de la Unidad Central de Contratación Técnica (CPTU, por sus siglas en inglés). El proyecto PDSEAP-DCP cuenta con cinco áreas principales: A) Mejora de la gestión de la contratación de determinadas agencias del sector público (SPOS) y de la división de Seguimiento y evaluación de la implementación (IMED) y CPTU; B) programa de profesionalización/acreditación de la contratación pública; C) programa exhaustivo de formación en contratación pública; D) reformas adicionales de las políticas; E) mejora de la sostenibilidad de la Facultad de Ingenieros de Bangladesh (ESCB). Una característica particular del proyecto es la colaboración con la ESCB, beneficiaria del componente E del proyecto y, como subcontratista, facilitadora de cerca de la mitad de las actividades de formación incluidas en el proyecto.

Para obtener más información, visite: <https://cptu.itcilo.org/>



Gastos

Indicadores de alto nivel de desempeño organizativo	Meta	Resultados	Variación
4.1: Gastos fijos totales del Centro	44 645 000 €	43 913 000 E	(732 000 €)
4.2.: Porcentaje de gastos generales en relación a los costos totales	25 por ciento	24.5 por ciento	(0.5 por ciento)
4.3: Número de procesos operativos y administrativos simplificados	6 procesos	8 procesos	2

RESUMEN GENERAL

El Centro consiguió reducir los gastos fijos totales, y por tanto bien por debajo del objetivo fijado, como es el caso de los gastos generales. Durante el bienio, se llevaron a cabo diversos proyectos en varios ámbitos para proseguir con el proyecto de simplificación. Este caso concreto fue especialmente exitoso, ya que el Centro consiguió finalizar dos procesos más de los previstos, por lo que se situó en un 33 por ciento por encima del objetivo.

GASTOS FIJOS

El indicadores muestra que los resultados del Centro para el período en cuestión estuvieron 732 000 euros por debajo del objetivo, un 1,5 por ciento. Diversos factores contribuyeron a este resultado. El factor más importante tiene que ver con el ahorro en gastos regulares de personal a cargo del presupuesto, en concreto: puestos vacantes cubiertos más adelante

EL CENTRO OPERÓ CON UN PRESUPUESTO CON CRECIMIENTO REAL CERO

en el año o que seguían vacantes al final del bienio; nuevas contrataciones con niveles inferiores; así como un cambio en la metodología de la Comisión de Administración Pública Internacional de las Naciones Unidas (CAPI) para la realización del estudio comparativo del costo de la vida con el fin de fijar los niveles de ajuste de puestos en algunos lugares de destino. Además, se ahorró en costos de información y tecnología por mantenimiento de programas y equipos informáticos, asistencia técnica y costos de internet debidos a una revisión de la gestión de las infraestructuras informáticas. La depreciación también fue inferior a la prevista como resultado del retraso de la renovación de los pabellones África 10 y 11 al próximo bienio. Este hecho permitió que el Centro absorbiera costos superiores a los previstos en ámbitos como el mantenimiento del campus, servicios, asesoría legal y financiera, así como llevar a cabo inversiones menores en equipamiento informático y materiales de formación.

Gastos

GASTOS GENERALES

La Dirección sigue supervisando de cerca los gastos generales. Se han llevado y se siguen llevando a cabo esfuerzos considerables en el área de compras para contener los costos. Como resultado de esta iniciativa, el Centro ha conseguido ahorros considerables en sus nuevos contratos de servicios. En 2018, el Centro también transfirió algunos puestos al departamento de actividades de formación debido en parte a la reestructuración y simplificación de algunos contratos. Dichas acciones también afectaron a los resultados finales del bienio, ya que el Centro consiguió una reducción del 2 por ciento, lo que representa un 0,5 por ciento adicional sobre el objetivo del 25 por ciento, al tiempo que se operaba con un presupuesto con crecimiento real cero.

SIMPLIFICACIÓN DE PROCESOS OPERATIVOS

Durante el bienio, el Centro realizó avances considerables en sus iniciativas actuales de simplificación de procesos y superó el objetivo del 33 por ciento. En total se completaron ocho proyectos. Con la aportación y asistencia de personal y de ICTS, se finalizaron las siguientes tareas: proceso de facturación automático; ventanilla única para solicitudes de transferencias presupuestarias al centro de costos; puesta en marcha de la herramienta de redacción de informes financieros para informes automatizados; sistema de gestión electrónica de bajas; ventanilla única para solicitudes de transferencias del presupuesto de actividades; aprobación automática de entradas de ajuste en Oracle, incluida una revisión completa del relleno de documentación; un nuevo proceso de tesorería que incluye pagos electrónicos a proveedores en el área de SEPA; y un nuevo escritorio en la plataforma de inteligencia empresarial del Centro para reportar sobre algunos de los indicadores clave incluidos en el Programa y Presupuesto del Centro.

Para propiciar dichos cambios se requirieron esfuerzos considerables que incluyeron consultas amplias con compañeros de muchas áreas, incluyendo los de Servicios de Tecnología de la Información y las Comunicaciones, elaborar nuevas políticas y procedimientos para los usuarios, probar y hacer pilotos de los sistemas automatizados nuevos o revisados, y también elaborar e impartir formaciones para utilizarlos. En todos los casos ha tenido un impacto considerable en el trabajo del personal del Centro. En términos generales, el personal se ha adaptado bien a dichos cambios.

La simplificación del proceso de facturación tuvo un efecto considerable en dos ámbitos como resultado de la automatización de diversos pasos del proceso. Con ello se ahorraron aproximadamente 57 días de trabajo entre Servicios Financieros y FIS-PATU. El proceso es ahora más eficiente y el trabajo en papel se ha eliminado por completo.



Durante el bienio, se crearon, pusieron a prueba, realizaron pilotos y pusieron en marcha ventanillas únicas para solicitudes de transferencias para el centro de costos y para actividades. Las solicitudes de transferencia de presupuesto ya se pueden enviar en línea. Se dirigen automáticamente al responsable presupuestario en cuestión para su aprobación y el sistema informa automáticamente a Servicios Financieros sobre la acción requerida. De este modo se han simplificado y estandarizado los procesos y se ha eliminado una cantidad considerable de correos electrónicos. Las herramientas también incluyen sistemas de relleno electrónico accesibles a todas las personas interesadas.

En 2018, la aplicación del instrumento de presentación de informes financieros automatizó plenamente la preparación de los estados financieros presentados al Consejo y a la administración. De este modo, durante el bienio se produjo un ahorro de tiempo, ya que Servicios Financieros puede acceder rápidamente a la información sobre la situación y el desempeño financiero del Centro. A finales de 2019, se actualizó el sistema de Inteligencia empresarial para incluir diversas informaciones nuevas. Sobre todo, ahora ofrece a la Dirección información actualizada sobre muchos indicadores de desempeño, así como información adicional de carácter financiero y no financiero. Ambas fuentes de información dotan a la dirección de información crítica sobre el desempeño del Centro que les permite ejercer sus funciones de supervisión y les ayudan en la toma de decisiones.

En 2018 se puso en marcha un sistema de gestión electrónica de las bajas que permite automatizar el proceso de gestión de bajas y contar con información actualizada sobre el balance de licencias. El sistema mejoró la eficiencia general de la gestión de licencias.

Asimismo, se revisaron, simplificaron y automatizaron dos procesos que afectan principalmente a Servicios Financieros. El primero tiene que ver con los procesos financieros para ajustar entradas en el ERP de Oracle que ahora cuentan con un proceso de aprobación. El primero tiene que ver con el proceso de gestión de la tesorería del Centro, que se ha mejorado para alinear mejor las previsiones de ingresos y gastos, así como las inversiones. Este último punto también está relacionado con la introducción de la banca electrónica para los pagos a proveedores del área SEPA: el proceso está plenamente automatizado y permite el envío seguro de información a la principal institución bancaria operativa del Centro. Los cambios en ambos procesos han supuesto un ahorro de tiempo general, ha cambiado la forma de trabajar en Servicios Financieros y ha llevado a una reducción considerable de papel, ya que toda la información se gestiona ahora en línea.

“Creo que debe ser obligatorio, especialmente para todos los reguladores, funcionarios públicos e instituciones públicas, tener una formación en materia de protección social. Deben venir al CIF-OIT y pasar por la formación básica porque es fundamental”.

John Kwaning Mbroh, Director de Normas y Cumplimiento de la Autoridad Nacional de Regulación de Pensiones de Ghana

Gobernanza

Indicadores de alto nivel de desempeño organizativo	Meta	Resultados	Variación
5.1: Mejora de las capacidades de liderazgo y gestión	El 50 por ciento del personal con responsabilidad a nivel directivo habrá finalizado el programa de desarrollo de liderazgo	El 66 por ciento del personal con responsabilidad a nivel directivo ha finalizado programas de desarrollo de liderazgo	16 por ciento
5.2: Mejora de las técnicas de facilitación del cuerpo docente	Acreditación de 24 miembros de personal en la Asociación Internacional de Facilitadores	Tres miembros del personal consiguieron obtener la certificación como facilitadores. Un miembro del personal renovó su certificación.	(21)
5.3: Establecimiento de un sistema de recompensas y reconocimiento	Sistema implementado con éxito y concesión de 4 reconocimientos por cada año del bienio	Piloto del programa realizado con éxito.	-
6.1: Dictamen de auditoría externa sin reservas y cumplimiento de las NICSP	Dictámenes de auditoría externa sin reservas en 2018 y 2019	Auditorías sin reservas en 2018 y 2019	-
6.2: Tasa de aplicación de las recomendaciones de alta prioridad realizadas por los auditores externos e internos	Auditoría interna: 75 por ciento Auditoría externa: 70 por ciento	Auditoría interna: 85 por ciento Auditoría externa: 70 por ciento	10 por ciento
6.3: Cumplimiento de la norma ISO/IEC 27001:2013	Conservación de la certificación	Cumplimiento total	-
7.1: Mantenimiento de la distinción de Bandera Verde	Se conserva la distinción de bandera verde	Se ha superado con creces el objetivo de reducción del 10 por ciento del volumen per cápita de residuos indiferenciados. Teniendo en cuenta la composición de la comunidad, se puede mantener este objetivo, pero es posible que no se pueda mejorar más.	-
7.2: Reducción de los residuos	Reducción del 10 por ciento del volumen per cápita de residuos indiferenciados	Se ha superado con creces el objetivo de reducción del 10 por ciento del volumen per cápita de residuos indiferenciados. Teniendo en cuenta la composición de la comunidad, se puede mantener este objetivo, pero es posible que no se pueda mejorar más.	-
7.3: Certificación ecológica	Estudio de factibilidad de un proyecto para complementar la actual certificación de Bandera Verde orientada a la educación, hacia una con mayor orientación comercial (LEED, ISO)	El análisis se ha incluido en los documentos de diseño técnico detallados que se han enviado al Ayuntamiento de Turín y al MAECI para su aprobación.	-



Gobernanza

RESUMEN GENERAL

Durante el bienio, el Centro siguió fomentando la base de competencias de su personal y mantuvo los niveles de inversión en la formación y desarrollo del personal, reforzando las capacidades de liderazgo y gestión; desarrollando competencias técnicas, pedagógicas e informáticas; promoviendo la cohesión dentro de los equipos y entre los mismos y diversificando las capacidades lingüísticas. Esto se consiguió mediante i) cursos colectivos de formación centrados en las necesidades y prioridades funcionales; ii) formaciones individuales en las que se abordaban necesidades específicas para el puesto de trabajo o la carrera profesional, iii) retiros de trabajo para equipos y tutorías y iv) clases de lenguas.

CAPACIDADES DE LIDERAZGO Y GESTIÓN, COMPETENCIAS TÉCNICAS Y CAPACIDADES DE FACILITACIÓN

Para cumplir con el indicador 5.1, el Centro elaboró y lanzó un nuevo itinerario de liderazgo y desarrollo en el que participaron más de la mitad de los altos cargos.

3 MIEMBROS DEL PERSONAL SE ACREDITARON COMO FACILITADORES

Además, algunos directivos también se matricularon en programas de liderazgo intensivos presenciales y en línea ofrecidos por universidades de prestigio.

Durante el bienio, también se ofreció a los miembros del personal la oportunidad de matricularse en los cursos regulares abiertos organizados por el Centro o bien asistir a sesiones plenarias específicas de las academias del Centro. Durante este período también se observó un aumento de la demanda de formaciones individuales para tratar competencias específicas de dirección, técnicas o pedagógicas, como por ejemplo el liderazgo, las redes sociales y la comunicación, las TIC y la innovación, género y diversidad, empleos verdes y otros.

Dada la importancia del fomento de las competencias lingüísticas y de la diversidad, el Centro continuó con su programa interno de lenguas para promover el plurilingüismo y mejorar la capacidad para ejercer obligaciones profesionales. En cuanto al indicador 5.2, cinco miembros de la plantilla participaron en el proceso de certificación, y como resultado de dicha participación tres miembros del personal se acreditaron como facilitadores.

Durante el bienio también tuvieron lugar las siguientes iniciativas:

Bienestar y asesoramiento: El Centro prosiguió con su programa de bienestar y asesoramiento como iniciativa voluntaria para ofrecer apoyo psicológico en aquellos casos que sea necesario. Para ofrecer un entorno de aprendizaje y de trabajo seguro sin ningún tipo de acoso, abuso de poder o intimidación, el Centro publicó nuevas políticas y procedimientos para abordar los casos de conflictos interpersonales en la comunidad de aprendizaje. Como parte de este esfuerzo institucional, funcionarios seleccionados participaron en una formación especializada para investigar casos de acoso con miras a establecer un grupo de investigadores capacitados.

Salud y seguridad en el lugar de trabajo: Como parte del plan de mejoras resultante de la auditoría de salud y seguridad en el trabajo realizada en todo el Centro en 2017, el 2019, en colaboración con el Comité Conjunto de Salud y seguridad en el trabajo se llevó a cabo una evaluación objetiva de riesgos sobre el estrés laboral siguiendo una metodología de mejores prácticas. El hallazgo final del proceso fue que el riesgo era bajo. En 2018 se diseñó un programa de formación combinada modular y obligatorio estructurado en tres fases. Se creó una página específica en la plataforma de desarrollo del personal y en 2019 se llevaron a cabo dos ediciones presenciales del módulo uno para 63 miembros del personal.

Intercambio de personal y movilidad: El Centro buscó activamente la posibilidad de ampliar los programas de movilidad e intercambio de personal entre el Centro y la OIT a fin de reforzar una integración más estrecha y mejorar las competencias y los conocimientos técnicos en las esferas sustanciales de trabajo de la OIT. Podemos informar de una tendencia creciente de intercambio de personal entre ambas entidades.

PROGRAMA DE RECOMPENSAS E INCENTIVOS

En el Programa y Presupuesto para 2018-19, el Centro introdujo un programa de recompensas e incentivos para respaldar y promover una cultura organizativa que reconozca a los miembros del personal y a los equipos que hayan realizado contribuciones sobresalientes a los objetivos estratégicos del Centro. El programa se concibió para alentar y reconocer los resultados conseguidos mediante los niveles más altos de trabajo en equipo e innovación.

AUDITORÍAS SIN RESERVAS

El auditor externo emitió una opinión sin reservas sobre los estados financieros de 2018 y 2019 y confirmó que el Centro cumple con las NICSP.

APLICACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES PRIORITARIAS DE LA AUDITORÍA

Si bien la aplicación de las recomendaciones de alta prioridad, tanto internas como externas, avanza a buen ritmo, muchas de ellas requieren esfuerzos considerables para su aplicación, ya que, en algunos casos, tienen un alcance bastante amplio en el Centro. En muchos casos, requiere recursos adicionales y dedicación del personal. El resultado conseguido con la puesta en práctica de recomendaciones prioritarias de la auditoría interna fue superior al objetivo fijado y el Centro pudo conseguir un índice de aplicación del 85 por ciento. El Centro alcanzó su meta del 70 por ciento en lo que respecta a las recomendaciones de la auditoría externa. La Dirección seguirá priorizando en la medida de sus posibilidades la aplicación de las recomendaciones restantes formuladas por los auditores internos y externos, ya que se consideran importantes para garantizar que el Centro adopte las mejores prácticas y disponga de un marco de control interno adecuado.

CUMPLIMIENTO DE LA NORMA ISO/IEC 27001:2013

En 2019 se llevó a cabo una auditoría externa que culminó en la conservación de la Certificación ISO 27001. Fue la primera vez que el Centro pasó por todo el proceso tras la obtención de la certificación ISO por primera vez en 2016. A finales de 2018, el Comité de Alto Nivel sobre Gestión de las Naciones Unidas aprobó diez principios de privacidad y protección de datos personales como marco básico para el procesamiento de «datos personales»; dicho Comité anima a las organizaciones a sumarse a estos principios y a revisar las políticas y directrices existentes para el procesamiento de datos personales. Dado que el Centro gestiona una cantidad de datos personales considerable, se aprobaron dos políticas. La primera política se dirige al personal y cubre la protección de los datos personales. Se basa en la directriz existente de la OIT, pero refleja e integra los principios de protección de datos publicados por el Comité de Alto Nivel. La segunda política se dirige específicamente a los usuarios de los sitios web y plataformas del Centro. Dicha política está disponible en el sitio web del Centro y ofrece a los visitantes indicaciones sobre la información recopilada por el Centro en sus sitios web y refleja nuestro compromiso con la seguridad de los datos y la privacidad personal. Se preguntará a los aspirantes y a los participantes si quieren recibir información sobre los cursos del Centros; la decisión que tomen se añadirá automáticamente al sistema de gestión de relaciones con los clientes (CRM) y se respetará en las campañas de promoción por correo electrónico. El programa extensivo y transversal SecurityFirst continuó aumentando la seguridad general del campus. En vista de las recomendaciones emitidas por el Departamento de Seguridad de las Naciones Unidas (UNDSS) para las instalaciones de las Naciones Unidas en Italia, se supervisan regularmente los equipamientos físicos, los procedimientos y el personal.

GESTIÓN DE RIESGOS

Durante el ejercicio, el Comité de Gestión de Riesgos (CGR) siguió supervisando sus riesgos externos e internos a fin de garantizar la seguridad del Centro mediante la aplicación de medidas de mitigación y que los riesgos restantes se encuentren dentro de los límites aceptables para el Centro. El objetivo de la gestión del riesgo institucional del Centro es asegurar que éste gestione eficazmente los riesgos identificados que pudieran afectar la consecución de las prioridades, resultados y misión del Plan Estratégico. El registro de riesgos institucional proporciona información sobre los riesgos empresariales identificados, las medidas de mitigación ya aplicadas, las medidas de mitigación pendientes que se están procesando y que se aplicarán para reducir la evaluación de riesgos actual, que se basa en la probabilidad de incidencia e impacto en las operaciones del Centro. De conformidad con los principios de la política, las normas y los procedimientos vigentes publicados en 2016, se espera que todos los miembros de personal determinen, evalúen y gestionen los riesgos relacionados con su esfera de trabajo, ya que ello es esencial para la planificación estratégica y la buena gobernanza institucional, así como para las mejores prácticas de gestión. Se estableció un proceso formalizado para permitir la escalada de los riesgos identificados a todos los niveles para el CGR. La información completa sobre los riesgos, así como sus evaluaciones, se utiliza posteriormente para los debates de los miembros del Comité y, a su vez, sirven de apoyo al registro de riesgos institucional del Centro en su conjunto.

BANDERA VERDE Y CERTIFICACIÓN ECOLÓGICA

El proceso anual para mantener la Bandera Verde otorgada por la Fundación para la Educación Ambiental se completó con éxito. Se llevó a cabo un estudio de viabilidad para las certificaciones LEED y WELL; se están incorporando todos los requisitos técnicos en el diseño de los pabellones renovados África 10 y 11.

REDUCCIÓN DE LOS RESIDUOS

Finalizó la puesta en práctica de la solución técnica para medir y reducir residuos; además, a fecha de enero de 2019 se introdujeron cláusulas específicas en los nuevos contratos de restauración y limpieza. Asimismo, el Centro pudo alcanzar el objetivo de reducir el volumen de residuos indiferenciados per cápita en un diez por ciento.



Ejes de política transversales

Indicadores de alto nivel de desempeño organizativo	Meta	Resultados	Variación
A.1: Número de nuevos productos de formación introducidos en el mercado cada año.	Tres por año	Seis	0
A.2: Porcentaje de cursos abiertos que emplean el e-Campus	50 por ciento	83.3 por ciento	33.3 por ciento
A.3: Creación de un laboratorio de aprendizaje.	Se establecerá en 2018.	En curso	Retrasado
B.1: Porcentaje de actividades de formación con una puntuación de 2 o más alta en el marcador de género.	48 por ciento	45.5 por ciento	(2.5 por ciento)
B.3: Porcentaje de mujeres en la categoría de servicios orgánicos.	47 por ciento de mujeres entre el personal de servicios orgánicos	46.5 por ciento	(0.5 por ciento)
B.4: Porcentaje de personal de la categoría de servicios orgánicos procedente de países no europeos	38% del personal de servicios orgánicos procede de países no europeos	36 por ciento	(2 por ciento)
C.1: Porcentaje de actividades de formación que incorporan al menos una herramienta o una sesión sobre las normas internacionales del trabajo (NIT)	50 por ciento	35.1 por ciento	(14.9 por ciento)
C.2: Porcentaje de actividades de formación que incorporan al menos una herramienta o una sesión sobre el diálogo social y el tripartismo	50 por ciento	24 por ciento (informes desde 2019)	(26 por ciento)
C.3: Porcentaje de participantes que sostienen que se realizó una referencia explícita a las normas internacionales del trabajo durante la formación	75% de los participantes en actividades con una puntuación de 2 o más en el marcador sobre las NIT	90.1 por ciento	15.1 por ciento

RESUMEN GENERAL

Los ejes de política transversales dieron un nuevo impulso a la labor del Centro durante el período del informe. En 2018, en una primera fase y en consulta con las partes interesadas internas, el Centro elaboró planes de acción para cada uno de los ejes de políticas transversales. El Plan de Acción para la Promoción de la Igualdad de Género y la Diversidad y el Plan de Acción para la Promoción del Aprendizaje y la Innovación se lanzaron en 2018, mientras que el Plan de Acción para la Promoción de las Normas internacionales del trabajo, el diálogo social y el tripartismo se lanzó en 2019. Se establecieron mecanismos institucionales para facilitar la aplicación de los planes de acción, bajo forma de un Consejo Consultivo del director sobre igualdad de género y diversidad y un grupo de coordinación integrado por representantes de programas técnicos relacionados con las actividades de los trabajadores y los empleadores, las normas internacionales del trabajo y la gobernanza. Las acciones para promover el aprendizaje y la innovación se coordinan a través del Programa de aprendizaje e innovación.



Eje de política

EJE DE POLÍTICA A: INNOVACIÓN Y APRENDIZAJE

Durante el bienio, el Centro mejoró inicialmente el índice de innovación de productos mediante el Fondo de Innovación, lo que desembocó en 14 productos nuevos: seis de aprendizaje electrónico autónomo, seis sobre realidad virtual y aumentada y dos sobre nuevos formatos de aprendizaje. Estas líneas de productos contribuyeron desde un punto de vista estratégico a la diversificación de modalidades didácticas (y a la cartera de productos) y a un aumento del alcance de nuestros servicios. Además, se lanzó una serie de nuevos formatos que aceleró el desarrollo de laboratorios de pensamiento creativo, laboratorios de innovación y hackatones. En 2019, se puso el énfasis en invertir en soluciones de aprendizaje inmersivas (realidad virtual y realidad aumentada). Se elaboró una estrategia institucional de RV y se definieron seis proyectos que ofrecerán a los participantes soluciones de aprendizaje inmersivo. La experiencia adquirida durante el año de la inversión se presentó en el Día Anual de la Innovación, en febrero de 2020.

Posteriormente, el Centro buscó nutrir una cultura de aprendizaje e innovación entre su personal mediante la organización de dos eventos institucionales de innovación. El primero tuvo lugar durante la Reunión del Consejo de octubre de 2018, en la que se presentaron todos los productos de innovación institucional mediante el uso de paredes de vídeo interactivas.

El segundo fue la exposición a nuevos formatos de aprendizaje (hackatones) durante La vuelta el mundo en 24 horas de la OIT de 2019 en la que se analizaron los grandes cambios tecnológicos que definirán el futuro del aprendizaje y del trabajo.

“Para nosotros supuso un cambio enorme. Antes de la formación seguíamos trabajando con hojas Excel. Ahora disponemos de datos de todos nuestros afiliados y podemos segmentarlos según su industria. Nos ayudó muchísimo para planificar las actividades para el año que viene y preparar el presupuesto. Incluso la dirección quedó impresionada.”

Bellaro Mupurua, Coordinador de Comunicación,
Federación de Empleadores de Namibia

Se lanzaron dos iniciativas para el personal con la finalidad de seguir aumentando el uso del e-Campus en todo el Departamento de Formación, así como una comunidad de prácticas en línea donde el personal puede enviar sus preguntas sobre el e-Campus. Además, se llevaron a cabo dos actos para cambiar mentalidades sobre los siguientes temas: «Big Data y el futuro del trabajo» y «Cambio de conducta y aprendizaje inmersivo mediante el intercambio de cuerpos». Tuvo lugar una visita de estudio sobre la realidad virtual tuvo lugar en Bolonia en la sede de EON Reality.

El Centro también prosiguió con la mejora de sus infraestructuras de innovación físicas y con la creación futura de un laboratorio de innovación didáctica en el Pabellón África. Se lanzó un estudio de viabilidad para ver qué tipo de actividades diferentes se organizarán en dicho laboratorio y se elaboró un plan arquitectónico. Está previsto que los proyectos de construcción comiencen a finales de 2020 y que finalicen en un año.

En 2018 y 2019, el Marco de Innovación de las Naciones Unidas reconoció las actividades de innovación didáctica del Centro en las ediciones trimestrales de su publicación mundial, con menciones a todas las actividades de innovación que tienen lugar en el Centro. En 2019, varios representantes de formación fueron invitados al lanzamiento mundial de la Caja de Herramientas de Innovación de las Naciones Unidas, que tuvo lugar en Madrid. Los artículos sobre innovación se envían no únicamente al blog del Centro, sino que ya son parte del sitio web revisado, en la sección denominada «Historias», en <https://www.itcilo.org/stories>. Se entablaron alianzas con los diferentes fondos para la innovación de la OIT y, asimismo, ahora el Centro está oficialmente reconocido como socio de apoyo para fomentar la innovación en la OIT en general.



EJE DE POLÍTICA B: IGUALDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

El Plan de Acción sobre Igualdad de Género y diversidad aprobado en 2018 para el período 2018-2021 da fe del compromiso continuado del Centro para promover la Igualdad de Género, el empoderamiento de las mujeres y la diversidad a través del aprendizaje y el desarrollo de capacidades. Las acciones que se llevaron a cabo con el personal y los participantes durante los dos primeros años de Plan de Acción incluyeron una reunión sobre Diversidad y una serie de clases magistrales sobre prioridades clave de la OIT en materia de género. El uso de indicadores de género sigue siendo un requisito obligatorio en todas las actividades de formación. El indicadores de género muestra que, durante el período del informe, el 45,5 por ciento de todas las actividades integraban plenamente las perspectivas de género (puntuación de 2 y superior), un ligero descenso de un 3,8 por ciento en comparación con el bienio anterior. Este descenso parece deberse a la alta participación de hombres en proyectos de formación sobre el terreno a gran escala en el Sur de Asia, donde el Centro debe formar al personal de instituciones que cuentan con una representación femenina baja, lo que limitaba las posibilidades de integrar las perspectivas de género en los contenidos. Para abordar esta tendencia, se ofreció formación interna a todo el personal del Departamento de Formación sobre la mejor forma de evaluar las dimensiones de género de sus actividades; esta actividad se reforzará y repetirá en el futuro.

Asimismo, el Centro tomó medidas prácticas para aumentar su capacidad de ofrecer un entorno inclusivo para todos, incluidas las personas con discapacidad. El Centro es parte de la red de diversidad de la OIT y ha colaborado activamente con la OIT para que la discapacidad tenga prioridad en el orden del día. Se está trabajando para mejorar los estándares de accesibilidad del entorno físico y digital del Campus; además, se dio un empujón más en esta dirección con la aprobación de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad, con la cual el Centro está plenamente comprometido. En 2019, una evaluación a mitad del ejercicio del Plan de acción sobre Igualdad de Género y diversidad confirmó que queda trabajo por hacer por lo que respecta a las prioridades estratégicas, al tiempo que debe tenerse presente el resto de la congelación del presupuesto para personal.

Se seguirá dando prioridad al refuerzo y empoderamiento de los puntos focales sobre género y diversidad (mediante formaciones, tutorías y apoyo a la gestión a todos los niveles,) para que todos los servicios y unidades del Centro integren realmente y hagan suya la capacidad y responsabilidad de fomentar los objetivos de género y diversidad.

El impulso del Centro para promover la diversidad y la paridad de género alcanzó su objetivo.

“Estas formaciones son claves para el trabajo de los funcionarios públicos porque raramente tenemos otras. Las principales formaciones son las que se llevan a cabo aquí en el CIF-OIT.”

Jean Claude El Khazen, Labour Inspector at the Ministry of Labour in Lebanon



EJE DE POLÍTICA C: TRIPARTISMO, DIÁLOGO SOCIAL Y NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO

En 2018, el Centro lanzó un sistema de indicadores sobre NIT similar al sistema de indicadores sobre Igualdad de Género y diversidad para promover la integración de los mensajes de la OIT en materia de tripartismo, diálogo social y normas internacionales del trabajo (NIT). Los resultados del bienio muestran que el 35,1 por ciento de las actividades de formación incorporaron como mínimo una herramienta de aprendizaje o sesión sobre las NIT. El 90,1 por ciento de los participantes en estas actividades declararon, mediante la evaluación al final de la actividad, que las NIT se habían mencionado explícitamente durante la formación. En 2019, el Centro también lanzó un sistema de indicadores sobre diálogo social y tripartismo. Los resultados preliminares se publicarán en 2020, una vez haya finalizado un ciclo completo anual de informes.

Además de los sistemas de indicadores, en 2018-19 el Centro llevó a cabo una serie de iniciativas para promover el tripartismo, el diálogo social y las NIT. Entre dichas iniciativas, el Centro actualizó los módulos de aprendizaje autónomo sobre NIT y sobre diálogo social y tripartismo, disponibles actualmente de forma gratuita en el e-Campus. A partir de 2020, la finalización del módulo será requisito obligatorio para todo el personal de nueva contratación del Centro. El Centro también creó un mecanismo de garantía de calidad para propiciar la revisión interna de determinados productos de formación y proponer medidas prácticas para integrar mejor los mensajes de la OIT en materia de NIT, diálogo social y tripartismo.

Turin School of Development

RESUMEN GENERAL

En el curso 2018-2019 la TSD siguió impartiendo cursos de maestría a un alumnado multicultural con alumnos de diferentes perfiles educativos y laborales. La TSD matriculó a 214 estudiantes de 83 países, de los cuales 105 eran mujeres y 109 hombres.

Las funciones de educación y promoción de la TSD se basan en los principios y valores de la OIT y las Naciones Unidas. Los temas tratados por académicos y profesionales tienen por objeto seguir promoviendo los nuevos conocimientos especializados de las generaciones a nivel mundial, teniendo en cuenta el Programa de Desarrollo Sostenible para 2030.

**214 ESTUDIANTES DE
83 PAÍSES**

Las maestrías están diseñadas para introducir al alumno en los aspectos académicos y prácticos de cada una de las áreas técnicas. Desde el año académico 2018-19, la TSD ha preparado y presentado una nueva maestría sobre «Innovación social para el desarrollo sostenible», que se añadió oficialmente a la cartera de la TSD en el curso académico 2019-20. Dicha maestría combina innovación social con objetivos de desarrollo sostenible.

La TSD ha desarrollado una sólida reputación internacional y está plenamente integrada en los programas de formación ofrecidos por el Centro. Esta asociación única entre el Centro, la Universidad de Turín, el Politécnico de Turín y otras universidades asociadas de todo el mundo, combinada con profesionales de alto nivel de la OIT, el sistema de las Naciones Unidas y organismos profesionales clave, está atrayendo cada vez más interés en todo el mundo.

En 2019, se confirmó la necesidad de reforzar aún más la estructura de gobierno de la TSD, incluido el grupo temático de investigación. Esta cuestión la abordará el director de la TSD y su equipo durante el próximo año académico.

“Invitaría a toda África a venir al CIF-OIT, para participar en esta formación. Siempre podríamos mejorar nuestras políticas sociales y asegurarnos de que lo que ponemos en práctica contribuye al interés general y a la lucha contra la pobreza en nuestros países.”

Bhechyoth Modeste Ayeby, Director Adjunto de Regulación del Ministerio de Empleo y Protección Social de Côte d'Ivoire

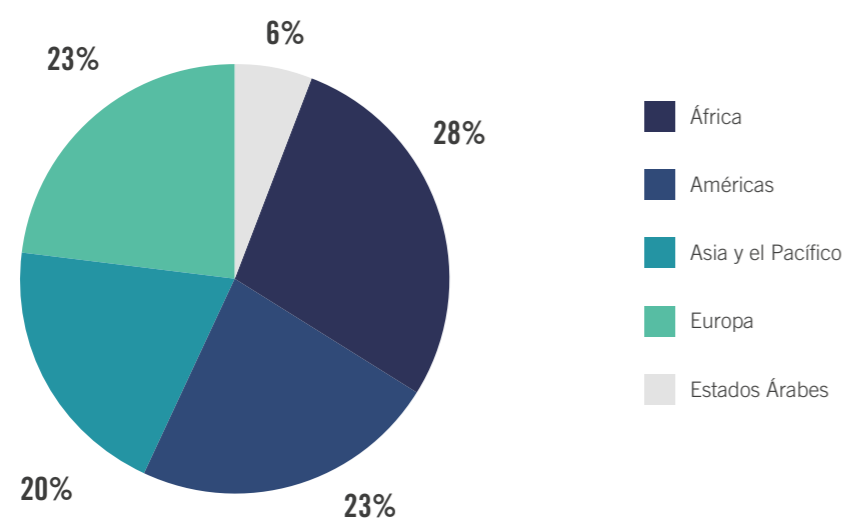


PROGRAMAS DE MAESTRÍA OFRECIDOS POR POR LA TURIN

SCHOOL OF DEVELOPMENT

Programas de maestría	Número de participantes (2018-19)
Maestría en Derecho mercantil internacional - Contratos y resolución de conflictos	21
Maestría en Propiedad intelectual	35
Maestría en Gestión de la contratación pública para el desarrollo sostenible	28
Maestría en Gobernanza y Gestión de los mercados públicos para apoyar el desarrollo sostenible (en francés)	22
Maestría en Economía laboral aplicada al desarrollo	12
Maestría en Gestión del desarrollo	35
Maestría en Seguridad y salud en el trabajo	18
Maestría en Patrimonio Mundial y Proyectos Culturales para el Desarrollo (en inglés)	17
Maestría en Patrimonio mundial y proyectos culturales para el desarrollo (en español)	11
Maestría en Relaciones laborales y de empleo	15
NÚMERO TOTAL DE PARTICIPANTES	214

DISTRIBUCIÓN REGIONAL DE LOS PARTICIPANTES



Resultados financieros

RESUMEN GENERAL

De conformidad con el Artículo 8 del Reglamento Financiero, se presenta a continuación un informe sobre la ejecución del Programa y Presupuesto para el ejercicio económico 2018-19. Este informe se presenta en forma resumida y refleja los resultados presupuestarios definitivos del período para el cual el Consejo aprobó el Programa y Presupuesto en su octogésima reunión (octubre de 2017).

INGRESOS (PARTE A)

Contribuciones voluntarias (Capítulo I)

Durante el bienio, los ingresos por contribuciones voluntarias estuvieron 304 000 euros por encima de presupuesto, principalmente como resultado de una variación de 279 000 por la diferencia en los tipos de cambio aplicados en el momento de la preparación de la propuesta presupuestaria y el momento en el que se registraron las cantidades en las cuentas.

Ingresos externos (Capítulo II)

En general, los ingresos por actividades de formación y servicios de asesoramiento (partida 20) durante el período estuvieron cerca del nivel presupuestado. Sin embargo, los ingresos por producción multimedia (partida 21) quedaron por debajo del nivel presupuestado. Esto se debe principalmente al hecho de que en esta partida solo se registran los ingresos obtenidos de clientes externos. El Centro ha reajustado su estrategia general de producción multimedia para que los servicios multimedia y de diseño digital tengan prioridad frente a publicaciones más tradicionales. Todas las tareas internas de este tipo realizadas como apoyo a actividades de formación se categorizan como ingresos de formación y servicios de asesoramiento. Los ingresos varios (partida 22) fueron de 882 000 euros, es decir, bien por encima del nivel presupuestado, como resultado de la venta de productos registrada en la nueva boutique y en la cafetería del Centro, un mayor superávit por vida social y mayores retornos de inversión en dólares de los EE. UU, entre otros.

Otros (Capítulo III)

El uso de superávits de años anteriores (partida 30) fue de 363 000 euros, por debajo del nivel previsto de 1,5 millones de euros. Esto se debe principalmente al hecho de que el Centro ha utilizado otras fuentes de financiación disponibles para las actividades de formación. Todos los fondos no empleados se guardan para su uso en períodos futuros.



Resultados

			2018-19 Aprobado Presupuesto	2018-19 Real Resultados	2018-19 Variación
		PARTE A – INGRESOS			
I		Contribuciones voluntarias			
	10	Organización Internacional del Trabajo	6 867	7 146	279
	11	Gobierno de Italia (ex-lege)	15 700	15 700	–
	12	Región del Piemonte (Italia)	–	25	25
	13	Gobierno de Portugal	500	500	–
	14	Ciudad de Turín	–	–	–
		Total de contribuciones voluntarias	23 067	23 371	304
II		Ingresos externos			
	20	Actividades de formación y servicios de asesoramiento	52 225	52 096	(129)
	21	Producción multimedia	2 050	826	(1 224)
	22	Otros ingresos	2 000	2 882	882
		Total ingresos externos	56 275	55 804	(471)
III		Otros			
	30	Superávits anteriores destinados a actividades de formación	1 500	1 137	(363)
	31	Superávits anteriores destinados al examen de los procesos empresariales	–	20	20
	32	Superávits anteriores destinados a la aplicación de la TI en los SRH	–	–	–
		Total ingresos	80 842	80 332	(510)
		PARTE B - GASTOS			
IV		Gastos fijos			
	40	Personal con cargo al presupuesto ordinario	32 177	30 629	(1 548)
	41	Consultores	864	919	55
	42	Instalaciones	3 669	4 508	839
	43	Seguridad	843	863	20
	44	Gastos generales de funcionamiento	1 466	1 932	466
	45	Misiones y representación	503	494	(9)
	46	Gestión	680	686	6
	47	Gastos de información y tecnología	2 999	2 741	(258)
	48	Depreciación de bienes y equipos	1 300	1 141	(159)
	49	Otros	–	402	402
		Total gastos fijos	44 501	44 315	(186)
V		Gastos variables			
	50	Personal con cargo al presupuesto variable (PV)	5 222	4 961	(261)
	51	Personal con cargo al presupuesto de proyectos (PP)	358	1 057	699
	52	Colaboradores externos	9 740	11 851	2 111
	53	Misiones	1 347	1 845	498
	54	Gastos de los participantes	13 751	10 236	(3 515)
	55	Libros, material didáctico	1 146	495	(651)
	56	Instalaciones y servicios de formación fuera de Turín	2 292	1 301	(991)
	57	Otros	373	289	(84)
	58	Gastos relacionados con los ingresos de la producción multimedia	1 312	371	(941)
	59	Gastos relacionados con los ingresos varios	200	523	323
		Total gastos variables	35 741	32 929	(2 812)
VI	60	Contingencia	600	–	(600)
		Total gastos	80 842	77 244	(3 598)
		SUPERÁVIT (DÉFICIT) PRESUPUESTARIO/3	–	3 088	3 088

GASTOS (PARTE B)

Gastos fijos (Capítulo IV)

Los gastos de personal con cargo al presupuesto ordinario (partida 40) ascendieron a 30,6 millones de euros y están más de 1,5 millones de € por debajo de las propuestas presupuestarias de 32,2 millones de euros. Durante el período, hubo algunos puestos vacantes que o bien se cubrieron más adelante en el año, se cubrieron temporalmente durante un periodo inferior o bien permanecieron vacantes hasta el final del bienio. Además, la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) de las Naciones Unidas modificó su metodología para realizar las encuestas del costo de vida con el fin de determinar los niveles de ajuste del puesto de destino en algunas localidades. Esto dio lugar a una disminución general de aproximadamente el 2,9 por ciento en las categorías profesional y superior.

El gasto en instalaciones (partida 42) sumó un total de 4,5 millones de euros, 839 000 euros por encima del presupuesto propuesto. A medida que el campus envejece, el Centro se enfrenta a una cantidad cada vez mayor de obras de mantenimiento para mantener la infraestructura general a su nivel actual. Durante el período, el director aprobó asimismo financiación adicional para llevar a cabo tareas de mantenimiento adicionales a fin de aplicar las recomendaciones formuladas a finales de 2017 en la auditoría de seguridad y salud en el trabajo del Centro, así como para aplicar las recomendaciones formuladas en la auditoría de género y diversidad. También fue necesario realizar trabajos adicionales de mantenimiento en diversas zonas del campus. Durante el bienio, los precios de los servicios de calefacción, electricidad y agua aumentaron significativamente y también se necesitó financiación adicional para cubrir este aumento de los costos.

Los gastos generales de funcionamiento (partida 44) sumaron un total de 1,9 millones de euros, 466 000 euros por encima del presupuesto propuesto. Los principales motivos fueron la necesidad de más experiencia en el ámbito de apoyo a las videoconferencias, consultas legales, revisiones externas independientes de la situación financiera de los principales proveedores nuevos, elaboración y promoción de cursos de formación, actualizaciones de tecnología y cumplimiento de las obligaciones en materia de accesibilidad para un curso en línea sobre discapacidades. Los costos de información y tecnología (partida 47) sumaron algo más de 2,7 millones de euros, 258 000 por debajo del presupuesto propuesto. Las principales razones son los ahorros conseguidos como resultado del aplazamiento de las actividades de mantenimiento de los programas y equipos informáticos, la disminución del costo de los servicios de Internet y la disminución temporal de la asistencia técnica.

“Recomendo encarecidamente el curso sobre la comunicación para el desarrollo del CIF-OIT. Aprendí mucho sobre la innovación para el cambio social y mi divertí tanto construyendo estrategias de comunicación desde cero con expertos de todo el mundo”

Otros gastos fijos (Capítulo IV)

Otros gastos fijos (partida 49) sumaron 402 000 euros. Esta cantidad se debe a dos partidas específicas: la primera se refiere a cancelaciones de los libros de cuentas por cobrar no recaudables y al movimiento en la provisión para cuentas de cobro dudoso; y la segunda partida se refiere a las pérdidas realizadas por diferencias de cambio y a revalorizaciones durante el año. Estos importes, que generalmente no se incluyen en el presupuesto bienal del Centro, fueron financiados con cargo a la reserva de contingencias.

**EL CENTRO
REALIZÓ SU
CONTRIBUCIÓN
A LOS GASTOS FIJOS
CON MAYOR
EFICIENCIA**

Gastos variables (Capítulo V)

Los gastos variables (partidas 50 a 58) varían en relación con el volumen y el contenido de las actividades de formación, los servicios de asesoramiento y la producción multimedia, así como con las formas en que se llevan a cabo. Si bien los ingresos totales por actividades de formación y servicios de asesoramiento estuvieron cerca del nivel del presupuesto propuesto, el gasto variable relacionado estuvo un 7,0 por ciento por debajo, lo que apunta a ahorros en general en costos relacionados debidos a cambios en el cálculo de costos y la automatización de la actividad, lo que llevó a la reducción de algunos costos. Dado que los ingresos en concepto de producción multimedia fueron inferiores a los previstos, el gasto variable conexo también es inferior al previsto. En general, el Centro consiguió realizar su contribución a los gastos fijos (CGF) de forma más económica y con mayor eficiencia. Los costos relacionados con ingresos varios (partida 59) fueron superiores al presupuesto propuesto, ya que la compra de objetos para su venta en la boutique se registran en esta partida. Esto concuerda con el aumento de los ingresos varios obtenidos por el Centro.

RESULTADOS DE FUNCIONAMIENTO

El total de ingresos reales para el bienio fue de 80,332 millones de euros y el total de gastos, incluidas otras partidas, fue de 77,244 millones de euros, lo que arrojó un superávit presupuestario bienal de 3,088 millones de euros.

FONDO DE MEJORA DEL CAMPUS

El Fondo de Mejora del Campus tenía un saldo de 1,508 millones de euros al inicio del período. No hubo asignaciones del superávit presupuestario neto de 2016-2017. Los gastos netos totales ascendieron a 88.000 euros para el período y en 2018 se realizó un ajuste contable en el Fondo en relación con las transacciones del año anterior. Esto deja un saldo de 1,323 millones de euros.

FONDO DE INNOVACIÓN

El Fondo de Innovación tenía un saldo de 9.000 euros al inicio del período. En mayo de 2018, la Mesa Directiva aprobó una asignación de 300.000 euros del superávit presupuestario neto de 2016- 2017. El gasto total del año ascendió a 250.000 euros para apoyar nuevas innovaciones en las actividades de aprendizaje y formación, lo que deja un saldo de 59.000 euros al final del período.



Anexo

RESUMEN DE ACUERDOS APROBADOS EN 2018

PROYECTOS ADQUIRIDOS MEDIANTE LICITACIÓN

United Nations System	Valor (€)	Duración
Gobierno de la República Popular de Bangladesh Unidad Técnica Central de Adquisiciones (CPTU), División de Seguimiento y Evaluación de la Aplicación, Ministerio de Planificación ¹	10 656 078	2018-2022
Francia - Región Île-de-France - División de Recursos Humanos Formación de los representantes y responsables sindicales de la región de Île-de-France	145 000	2018-2021
Comisión Europea DG-DEVCO Reforzar las capacidades internas de la Comisión Europea, la DG DEVCO y las delegaciones de la UE en materia de promoción del trabajo inclusivo y decente	288 000	2018-2020
Agencia de los Estados Unidos para el Desafío del Milenio en Marruecos Análisis de las necesidades y formación para la integración de la perspectiva de género y la inclusión social	135 940	2018-19
Banco Mundial para Vietnam Realización de un curso de formación de formadores (FdF) para formadores en materia de contratación pública	21 833	2018
Organización Mundial de la Salud Desarrollo de un curso de eLearning para la Red Europea de Laboratorios de Sarampión y Rubéola de la OMS	100 122	2018
Italia - ENI Mapeo de los Convenios Fundamentales de la OIT	11 110	2018
Reino Unido - Academia de Liderazgo Humanitario Diseño, desarrollo e impartición de iniciativas de aprendizaje combinado en el sector humanitario	N. D. Contrato marco	2018-2020
Programa Mundial de Alimentos Prestación de servicios de formación y perfeccionamiento	N. D. Contrato marco	2018-2021
Comisión Europea (DG-DEVCO) Infraestructura, crecimiento sostenible y empleo, subcomponente 10: Creación de empleo (mercado de trabajo y empleo - formal y no formal) ²	N. D. Contrato marco	2018-2020

1_Propuesta enviada en 2017 y contrato firmado en 2018.

2_Presentación en 2017 y notificación en 2018.



Anexo

ACUERDOS DIRECTOS

Sistema de las Naciones Unidas		Valor (€)	Duración
Organización Mundial de la Salud		209 660	2018-19
Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos		190 058	2018-19
Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas		153 215	2018
Voluntarios de las Naciones Unidas		131 420	2018-19
Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia		75 409	2018
Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente		71 444	2018
Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo		47 663	2018
Comisión Económica para Europa de las Naciones Unidas		42 715	2018
Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación		39 121	2018
Secretaría de las Naciones Unidas		27 500	2018
ONU Mujeres		5 513	2018
Centro de Comercio Internacional		3 680	2018
Programa Mundial de Alimentos		1 600	2018

Socios multi-bilaterales y agencias de desarrollo		Valor (€)	Duración
Italia	Ministerio de Trabajo y Política Social	485 000	2018-2020
Italia	Ministerio de Trabajo y Política Social	204 278	2019
Portugal	Instituto de Empleo y Formación Profesional (IEFP)	291 638	2018
Japón	Ministerio de Sanidad, Trabajo y Bienestar - a través de la Alianza OIT - Japón	216 114	2018
Italia	Agencia Nacional de Políticas Laborales Activas (ANPAL)	69 721	2018-2020
Alemania	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (Sociedad Alemana de Cooperación Internacional) (GIZ)	304 953	2018
Irlanda	Departamento de Empleo, Empresa e Innovación	40 000	2018
Francia	Expertise France	30 000	2018-19

Instituciones financieras internacionales		Valor (€)	Duración
El Grupo del Banco Mundial		123 622	2018

Fondos fiduciarios directos		Valor (€)	Duración
Panamá	Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral	245 500	2018
Bangladesh	Consejo de Investigación Agrícola de Bangladesh, Ministerio de Agricultura	33 233	2018

Sudáfrica	Legislatura provincial de Gauteng	49 636	2018
Nigeria	Oficina de Contratación Pública de Nigeria	75 648	2018
Nigeria	El sistema de distribución de riesgos basado en incentivos para los préstamos agrícolas de Nigeria	49 548	2018
Etiopía	Industria Federal de Pequeñas y Medianas Industrias Manufactureras	39 314	2018
Ghana	Autoridad Portuaria de Ghana	27 030	2018
Camerún	Escuela Nacional de Administración y Magistratura	29 440	2018
Francia	Ayuntamiento de Suresnes	16 095	2018
Francia	Región Île-de-France	39 833	2018

Fondos fiduciarios directos - Institutos de formación y universidades		Valor (€)	Duración
El Salvador	Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP)	1 276 373	2018-2021
	Escuela de Estudios Internacionales de la Universidad de Zhejiang (SISZU)	106 500	2018
	Universidad de Nanjing	100 800	2019
	Oficina de Recursos Humanos y Seguridad Social de Jinan	52 900	2018
China	Universidad Xi-An Jiaotong	49 100	2019
	Universidad de Nankai	42 000	2019
	Escuela de Trabajo y Recursos Humanos de la Universidad de Renmin	30 000	2018
	Universidad de Ciencia y Tecnología de China (USTC)	24 000	2018
	Universidad Shanghai Jiao Tong	12 700	2019
Rwanda	Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales	12 700	2019

Fondos fiduciarios directos - Instituciones de Seguridad Social		Valor (€)	Duración
Panamá	Caja de Seguro Social de Panamá	39 763	2018
Malasia	Organización de Seguridad Social	27 260	2018
Burkina Faso	Caja Nacional de Seguridad Social	14 720	2018
Sudán	Caja Nacional de Pensiones y Seguridad Social	24 330	2018
Mozambique	Instituto Nacional de Seguridad Social	62 140	2018
Omán	Fondo de Empleados de la Administración Pública	18 830	2018
Ghana	Fondo de Seguridad Social y Seguros Nacional	16 220	2018
Omán	Autoridad Pública de la Seguridad Social	16 220	2018
Arabia Saudita	Agencia Pública de Pensiones	16 220	2018
Indonesia	Agencia de Empleo de la Seguridad Social de Indonesia	39 050	2018
Marruecos	Fondo de Pensiones de Marruecos	8 840	2018

Interlocutores sociales - Organizaciones de empleadores y de trabajadores		Valor (€)	Duración
Jordania	Cámara de Industria de Jordania	84 970	2018-19
Países Bajos	Programa de Cooperación para los Empleadores de los Países Bajos (DECP)	91 000	2018
	Cooperativas Europa	40 000	2018
	Unión de confederaciones de empresas mediterráneas BUSINESSMED	11 991	2018
Alemania	Fundación Friedrich Ebert (FES)	48 140	2018
Japón	Fundación Internacional del Trabajo del Japón (JILAF)	19 000	2018
	IndustriAll Global Union	35 205	2018
	Instituto Sindical Europeo (ETUI)	29 769	2018
	Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF)	29 774	2018

Sector Privado		Missing bracket	Duración
Austria	Common Sense eLearning & Training Consultants	36 500	2018
Alemania	CHARE EEIG	36 560	2018
Qatar	Qatar Financial Centre Authority (QFCA)	25 959	2018
Colombia	Consultoría en gestión de riesgos Suramericana s.a.s.	28 928	2018
Italia	ENI S.P.A.	11 000	2018

Fundaciones		Valor (€)	Duración
Itali	Compagnia di San Paolo	350 000	2018
Países Bajos	Fair Wear Foundation	85 035	2018
Alemania	Fundación Cajas de Ahorro para la Cooperación Internacional (Sparkassenstiftung)	22 000	2018

Otras organizaciones no gubernamentales		Valor (€)	Duración
Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte	Cruz Roja Británica	21 263	2018
Suiza	Cáritas	21 000	2018
Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte	Academia de Liderazgo Humanitario	53 405	2018
	Unión Mediterránea de Universidades (UNIMED)	21 479	2018

RESUMEN DE ACUERDOS APROBADOS EN 2019

PROYECTOS ADQUIRIDOS MEDIANTE LICITACIÓN

	Valor (€)	Duración
Government of Nepal - Public Procurement Monitoring Office (PPMO)	1 449 493	2019
SEQUA gGmbH - Socio de German Business, Alemania (Proyecto t)	599 995	2019-2022
Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (Sociedad Alemana de Cooperación Internacional) (GIZ) GmbH (Alemania)	55 395	2019

ACUERDOS DIRECTOS

Sistema de las Naciones Unidas	Valor (€)	Duración
FAO	263 093	2019
ONU Mujeres	137 225	2019
UN DESA	155 529	2019
PNUD	133 405	2019
UNICEF	29 112	2019-2020
Naciones Unidas	52 070	2019
Voluntarios ONU	42 669	2019
ACNUDH	110 170	2019
OMS	299 090	2019
UN ESCWA	12 600	2019
ITU	16 170	2019

Socios multi-bilaterales y agencias de desarrollo		Valor (€)	Duración
Bélgica	Wallonie Bruxelles International	280 000	2019-2020
Francia	Gobierno de Francia	25 000	2019
Francia	Instituto Nacional del Trabajo, del Empleo y de la Formación Profesional (INTEFP, Francia)	20 922	2019
Francia	Expertise France	15 000	2019
Alemania	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (Sociedad Alemana de Cooperación Internacional) (GIZ)	274 574	2019
Irlanda	Departamento de Negocios, Empresa e Innovación	20 000	2019
Italia	Azienda Sanitaria Locale T03	90 000	2019-2020

Japón	Ministerio de Sanidad, Trabajo y Bienestar - a través de la Alianza OIT - Japón	216 114	2019
Portugal	Ministerio de Trabajo, Solidaridad y Seguridad Social, Oficina de Estrategia y Planificación	750 000	2019-2021
Portugal	Instituto de Empleo y Formación Profesional (IEFP)	300 000	2019
Spain	Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (MITRAMISS)	123 836	2019
Sweden	Servicio Público de Empleo de Suecia	9 001	2019
Instituciones financieras internacionales		Valor (€)	Duración
El Grupo del Banco Mundial		108 744	2019
Banco Islámico de Desarrollo		42 559	2019
Banco Africano de Desarrollo		16 655	2019
Banco Asiático de Desarrollo		67 230	2019
Fondo Monetario Internacional (FMI)		40 095	2019
Banco de Desarrollo Social (Arabia Saudí)		69 583	2019
Fundación Cajas de Ahorro para la Cooperación Internacional (Sparkassenstiftung) Alemania		25 000	2019
Fondos fiduciarios directos		Valor (€)	Duración
Azerbaiyán	Fondo Petrolífero Estatal	2 690	2019
Bangladesh	Proyecto de mejora de la formación y las competencias (STEP) - Dirección General de Educación Técnica, Ministerio de Educación	38 643	2019
Belarús	Comité Estadístico Nacional	19 430	2019
	Empresa Unitaria Republicana «Centro de computación de datos del Ministerio de Finanzas»	9 000	2019
	Agencia Nacional de Inversión y Privatización, Institución Estatal	4 090	2019
	Instituto Nacional de Educación	8 180	2019
China	Centro Científico y Práctico de la República para Tecnologías Médicas, Informatización, Administración y Gestión de la Salud (PSPC MT)	6 750	2019
	Ministerio de Recursos Humanos y Seguridad Social	77 900	2019
	Agencia Nacional de Registro Público	9 000	2019
Georgia	Fondo Municipal de Desarrollo	5 530	2019
	Ministerio de Protección del Medio Ambiente y Agricultura	5 530	2019
Kazajstán	Instituto de Desarrollo de la Electricidad y el Ahorro Energético JSC	16 360	2019
Kirguistán	Ministerio de Sanidad	6 750	2019
Nigeria	Tribunal Industrial Nacional de Nigeria	57 820	2019
Panamá	Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral	17 880	2019

Paraguay	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social	17 619	2019
Qatar	Representación Permanente del Estado de Qatar ante la Oficina de las Naciones Unidas de Ginebra	7 910	2019
Arabia Saudita	Ministerio de Trabajo	100 563	2019
Sudáfrica	Legislatura provincial de Gauteng (GLP)	45 441	2019
Tayikistán	Institución Estatal «Unidad de puesta en marcha de proyectos de acceso a financiación para el desarrollo verde y el desarrollo rural» - Ministerio de Finanzas	2 250	2019
Tailandia	Oficina de la Magistratura de Tailandia	121 838	2019
Timor-Leste	Comisión Nacional de Aprovisionamiento (CNA)	24 950	2019
Ucrania	Ministerio de Política social	8 193	2019
Uzbekistan	Project Implementation Unit "Emergency Medical Services Project" World Bank financed project	2 250	2019
Fondos fiduciarios directos - Institutos de formación y universidades		Valor (€)	Duración
China	Consejo de Becas de China	340 000	2019
	Universidad Politécnica del Noroeste (NWPU)	58 800	2019
	Universidad de Zhejiang	22 400	2019
	Universidad Jiaotong de Shanghai	31 500	2019
	Universidad Politécnica del Noroeste (NPU)	59 500	2019
	Universidad de Jilin	31 500	2019
	Universidad de Ciencia y Tecnología de China (UESTC)	49 000	2019
	Universidad Agrícola de China (CAU)	59 500	2019
	Universidad de Zhejiang (ZJU)	52 500	2019
	Universidad del Sudeste (SEU)	52 500	2019
	Universidad de Tianjin (TJU)	35 000	2019
	Instituto de Relaciones laborales de China (CIIR)	42 000	2019
	Nanjing University of Finance and Economics (NUFE)	21 000	2019
	Universidad Xi' An Jiaotong (XJU)	54 500	2019
	Instituto de Tecnología de Harbin (HIT)	47 500	2019
	Universidad de Nankai (NKU)	54 500	2019
	Universidad de Nanjing (NJU)	61 500	2019
	Universidad de Fuzhou (FZU)	54 500	2019
	Universidad de Shandong (SDU)	37 000	2019
Universidad de Ciencia y Tecnología de Huazhong (HUST)	44 000	2019	
Universidad de Remnin, Escuela de Empleo y Recursos Humanos	27 080	2019	
Japón	Universidad de Kobe (Japón)	25 751	2019

Países Bajos	Escuela de Gobierno de Maastricht	10 000	2019
Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte	Universidad Oxford Brookes	9 703	2019
Alemania	Universidad de Ciencias Aplicadas de Bonn-Rin-Sieg	1 980	2019
Portugal	IDEFE - Instituto para el Desarrollo y de Estudios Económicos, Financieros y Empresariales / ISEG - Escuela de Economía y Gestión de la Universidad de Lisboa	500	2019

Fondos fiduciarios directos - Instituciones de Seguridad Social	Valor (€)	Duración
Fondo de Pensiones de Seychelles	37 675	2019
Caja de Seguro Social de Panamá (CSS)	39 527	2019
Caja Nacional de Seguridad Social (CNSS), Gabón	22 351	2019

Interlocutores sociales - Organizaciones de empleadores y de trabajadores	Valor (€)	Duración
Programa de Cooperación para los Empleadores de los Países Bajos (DECP)	192 128	2019
Organización Internacional de Empleadores (OIE)	1 900	2019
BUSINESSMED	12 685	2019
Danish Industry	21 345	2019
Liga Europea de Asociaciones de Empleadores de las Artes Escénicas (PEARLE)	2 650	2019
Instituto Sindical Europeo (ETUI)	64 741	2019
Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF)	35 692	2019
Asociación Sudafricana de Trabajadores de la Industria del Motor (MISA), Sudáfrica	37 554	2019
Fundación Internacional del Trabajo del Japón (JILAF)	19 000	2019

Sector Privado	Valor (€)	Duración
Disney Worldwide Services, Inc., Estados Unidos	537 970	2019
Autoridad Financiera Central de Qatar	25 581	2019
Gestión y Formación Internacional (MTI), Bangladesh	22 611	2019
Electricité de France	20 200	2019
Agencia de Desarrollo de la Exportación del Caribe	6 750	2019

Fundaciones	Valor (€)	Duración
Fondazione Compagnia di San Paolo	400 000	2019
Fair Wear Foundation	44 707	2019
Consejo de Negocios Internacionales de Estados Unidos - Fundación USCIB	22 000	2019
Fundación Friedrich Ebert (FES) - Oficina de Cotonú	23 530	2019
Fundación JCKR Sorrell	5 000	2019
Swisscontact Nicaragua	26 044	2019

Organizaciones intergubernamentales	Valor (€)	Duración
Organización de Estados Americanos (OEA)	7 500	2019-20
Comisión Europea – DG-DEVCO	14 100	2020
Agencia Europea de la Guardia de Fronteras y Costas FRONTEX (UE), Polonia	2 250	2019
Centro Africano Regional de Administración Laboral (ARLAC), Zimbabwe	20 000	2019
Centro Internacional para el Desarrollo de Políticas Migratorias (ICMPD), Austria	4 100	2019

Otros	Valor (€)	Duración
Comunidad Económica de África Occidental (ECOWAS)	55 314	2019-2020
LEGACOOP, Italy	15 000	2019

INFORMACIÓN

**PARA MÁS INFORMACIÓN, POR
FAVOR, PÓNGASE EN CONTACTO CON**

Centro Internacional de Formación de la OIT
Viale Maestri del Lavoro,10
10127 Turín – Italia

communications@itcilo.org
www.itcilo.org