



CENTRO INTERNACIONAL DE  
FORMACIÓN DE LA OIT

CC70/1

70.ª reunión

Consejo del Centro

Turín, 6-7 de noviembre de 2008

---

## PARA INFORMACIÓN

PRIMER PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

**Informe del Director sobre las actividades  
del Centro en 2007-2008 y perspectivas para 2009**

CENTRO INTERNACIONAL DE FORMACIÓN DE LA OIT  
Consejo del Centro

CC70/1  
70.ª reunión  
Turín, 6-7 de noviembre de 2008

# **Informe del Director sobre las actividades del Centro en 2007-2008 y perspectivas para 2009**

---



# ÍNDICE

	Página
<b>VISIÓN GENERAL Y ASPECTOS MÁS DESTACADOS</b> .....	<b>5</b>
Mandato general del Centro .....	5
Introducción.....	5
Indicadores y tendencias .....	6
<b>CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA</b> .....	<b>9</b>
Introducción.....	9
Dimensión regional .....	10
Enfoque de aprendizaje de Turín .....	11
Áreas de formación .....	14
Financiación .....	14
<b>PROGRAMAS TÉCNICOS</b> .....	<b>16</b>
Normas y Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo .....	16
Empleo y Desarrollo de Competencias.....	17
Desarrollo Empresarial .....	17
Protección Social.....	18
Diálogo Social .....	19
Actividades para los Trabajadores .....	20
Actividades para los Empleadores.....	21
Desarrollo Sostenible y Gobernanza .....	22
Proyectos del Fondo Social Europeo .....	23
Coordinación de Cuestiones de Género y Lucha contra la Discriminación .....	24
Desarrollo Local - DelNet.....	24
Educación a Distancia y Tecnologías de la Formación (DELTA) .....	25
<b>EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL CENTRO</b> .....	<b>27</b>
<b>PROGRAMA DE INVERSIONES 2007-2011</b> .....	<b>31</b>
<b>PUBLICACIONES</b> .....	<b>35</b>
<b>ADMINISTRACIÓN INTERNA</b> .....	<b>37</b>
<b>ANEXO I: DISTRIBUCIÓN DE LOS PARTICIPANTES POR PAÍS/TERRITORIO EN 2007</b> .....	<b>40</b>
<b>ANEXO II: DISTRIBUCIÓN DE LOS PARTICIPANTES POR PROGRAMA, REGIÓN Y GÉNERO EN 2007</b> .....	<b>44</b>



# VISIÓN GENERAL Y ASPECTOS MÁS DESTACADOS

## Mandato general del Centro

1 El Centro Internacional de Formación de la OIT contribuye al desarrollo de los recursos humanos proporcionando formación, así como servicios y productos que le son inherentes.

2 El Consejo del Centro, el Consejo de Administración de la OIT y la Conferencia Internacional del Trabajo son quienes establecen los objetivos últimos que ha de perseguir el Centro. Éstos reflejan las prioridades y los intereses expresados por la comunidad internacional en las cumbres y conferencias mundiales.

3 El Centro contribuye a difundir los principios y las políticas de la OIT y a reforzar la capacidad de las instituciones nacionales para ejecutar programas en consonancia con los objetivos estratégicos y el Programa sobre Trabajo Decente de la OIT. Asimismo, participa en el empeño de la OIT para alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio y lograr la aplicación de las recomendaciones de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización.

4 La gama de servicios del Centro es sumamente variada. Cada año, el Centro elabora un programa general de cursos regulares. Además, se le puede encargar la preparación de actividades de formación a medida, así como la ejecución de componentes

concretos de un proyecto o bien la formulación y ejecución generales de un proyecto plurianual que conste de diferentes elementos. Las actividades de formación a medida suelen integrarse en programas o proyectos de ejecución nacional y, por tanto, contribuyen a los esfuerzos de desarrollo generales del país beneficiario.

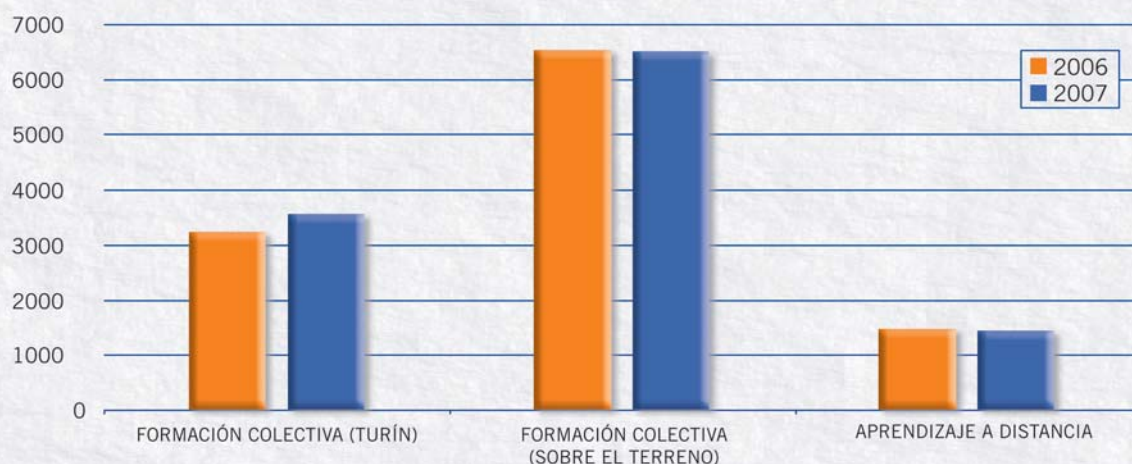
5 El Centro lleva a cabo sus actividades en estrecha colaboración con los correspondientes programas, departamentos y oficinas de la OIT. Asimismo, coopera con las organizaciones competentes de las Naciones Unidas y con diversas instituciones copartícipes nacionales o internacionales.

## Introducción

6 En 2007, los esfuerzos del Centro se centraron en reforzar la pertinencia y sostenibilidad de sus programas y en mejorar su integración operativa con la OIT. Las acciones emprendidas en 2007 y 2008 procuraron crear las condiciones necesarias a tal fin, como:

- i) mejorar la estrategia de financiación del Centro;
- ii) aumentar la calidad de las actividades del Centro a través del refuerzo de las capacidades técnicas y pedagógicas;
- iii) abordar un nuevo ámbito de trabajo sobre el desarrollo del personal de la OIT;

**GRÁFICO A:  
NÚMERO DE PARTICIPANTES EN 2006 Y 2007**



- iv) consolidar los programas existentes y crear nuevos productos interdisciplinarios; y
- v) coordinar el sistema de gestión basada en los resultados del Centro con el programa de la OIT.

7 En noviembre de 2006 y en marzo de 2007, la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración (PFAC) del Consejo de Administración de la OIT mantuvo varios debates y formuló orientaciones que conllevaron el establecimiento de un Grupo de Trabajo para estudiar formas de proporcionar una financiación más estable y predecible a las actividades del Centro. En su reunión de septiembre de 2007, la PFAC volvió a debatir esta cuestión y formuló recomendaciones concretas al respecto.

8 El Centro reorganizó su Departamento de Formación con una doble finalidad:

- i) ayudar al Centro a poner en práctica las citadas recomendaciones mejorando su movilización de recursos y sus relaciones con la estructura de la OIT y las regiones;
- ii) reforzar las capacidades y la reputación del Centro en las tecnologías de la formación y del aprendizaje aplicadas a todas sus áreas de especialización (su principal ventaja comparativa).

9 En el primer capítulo de este informe, se ofrece un resumen de los resultados y de las estadísticas globales del Centro en 2007. En los restantes capítulos, se refieren las actividades efectuadas en 2007 y las principales evoluciones previstas en 2008 y 2009.

10 Los aspectos más destacados del programa en 2007 son los siguientes:

- i) un nuevo incremento del número total de actividades, participantes y días/participante;
- ii) un mayor equilibrio de género entre los participantes (más del 42 por ciento de los cuales fueron mujeres);
- iii) una mayor participación y visibilidad de los interlocutores sociales (el número de representantes de los empleadores y de los trabajadores aumentó casi un 40 por ciento, en comparación con 2006, y supuso más de un cuarto del total de participantes en las actividades del Centro).

11 En el anexo I figura la distribución de participantes por país. En el anexo II se ofrecen estadísticas pormenorizadas sobre la participación de los representantes de los empleadores y de los trabajadores por programa técnico y región, desglosadas en función del género.

## Indicadores y tendencias

12 Los indicadores cuantitativos relativos a los participantes y a las actividades de formación del Centro en 2007 figuran en el gráfico A y en el cuadro 1. Los resultados de 2007, comparados con los de 2006, son favorables.

13 En torno al 51 por ciento de las actividades correspondió a la formación fuera del campus (en otra región o país), mientras que los programas de aprendizaje a distancia representaron otro 12 por ciento. No obstante, las actividades de formación presencial impartidas en Turín, aprovechando las instalaciones y el entorno de aprendizaje del campus, sumaron la mayor proporción de días de formación y días/participante.

14 Los cursos regulares constituyeron aproximadamente un tercio de la oferta de actividades

**CUADRO 1:**  
**DISTRIBUCIÓN DE LAS ACTIVIDADES SEGÚN EL TIPO DE FORMACIÓN EN 2006 Y 2007**

	2006				2007			
	Actividades	Participantes	Días de formación	Días/participante	Actividades	Participantes	Días de formación	Días/participante
en el Centro	143	3 228	1 672	39 097	172	3 976	1 792	42 385
fuera del campus	219	6 564	1 013	27 036	239	6 521	1 111	30 267
a distancia	57	1 463	564	13 992	55	1 434	820	21 080
<b>TOTAL</b>	<b>419</b>	<b>11 255</b>	<b>3 249</b>	<b>80 125</b>	<b>466</b>	<b>11 931</b>	<b>3 723</b>	<b>93 732</b>

<sup>1</sup> El índice "días/participante" se calcula multiplicando el número de participantes por el número real de días de formación para cada actividad.

<sup>2</sup> A efectos de la comparación entre las actividades de formación presencial y a distancia, los días de formación de estas últimas equivalen al número total de horas lectivas "prescritas" dividido por seis (siendo éste el número total de horas lectivas en un día de formación de una actividad presencial).

<sup>3</sup> Los participantes de 2007 procedieron de 190 países/territorios. En el anexo I de este informe se ofrecen estadísticas pormenorizadas sobre la distribución de los participantes por país de origen.

del Centro. Las restantes actividades estuvieron vinculadas a proyectos o se concibieron específicamente para atender los requisitos concretos de patrocinadores e instituciones coparticipes.

15 El número de actividades enteramente impartidas a distancia disminuyó levemente, pero se compensó con un incremento del número de días de formación en esas actividades.

16 Las tecnologías de formación a distancia se utilizaron cada vez más como un complemento de la formación presencial y no como un sustituto de ésta. En 2007, se crearon materiales electrónicos (por ejemplo, módulos sobre diálogo social y tripartismo), se finalizaron otros (por ejemplo, módulos sobre empleo y políticas relativas al mercado de trabajo) o se actualizaron (por ejemplo, una biblioteca electrónica sobre libertad sindical y negociación colectiva).

17 En el cuadro 2 y en el gráfico B, se ofrece el número de participantes en 2007 de acuerdo con las cinco grandes regiones, así como los datos del año anterior a efectos comparativos.

18 Prácticamente todas las regiones experimentaron un aumento en sus niveles de participación en 2007. La única excepción fue la Unión Europea, debido al menor número de proyectos para los Estados miembros de la Unión. Por el contrario, se incrementaron las actividades destinadas al resto de Europa y a Asia central.

19 La participación procedente de África se distribuyó equitativamente en todas las áreas de formación, con cierto predominio en los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la gestión del sector público, el fomento del espíritu empresarial de las mujeres y la potenciación local.

20 La participación procedente de las Américas en los programas a distancia sobre desarrollo local y formación por competencias aumentó significativamente, a lo que cabe sumar los participantes en el proyecto sindical sobre protección social, financiado por España, y en el proyecto para la promoción del trabajo decente y la cohesión social en la región, patrocinado por la UE (EUROSociAL).

21 La participación procedente de la región de Asia y el Pacífico, tras la disminución que experimentó en 2006 debido a la progresiva conclusión de importantes proyectos, aumentó notablemente en 2007 gracias a la ejecución de un proyecto del Banco Mundial sobre la reforma de la contratación pública en Bangladesh. La participación procedente de los Estados árabes registró un buen nivel de participación, sobre todo en los ámbitos de las políticas de empleo y el diálogo social.

22 En el cuadro 2 también se muestra el número de funcionarios internacionales. En su mayoría, se



trata de funcionarios de la OIT que asistieron a talleres organizados en el Centro de Turín. La leve disminución en esta categoría obedece al hecho de que, en 2006, los funcionarios de la Comisión Europea que participaron en el proyecto de la UE sobre la incorporación de las cuestiones de género también figuraron dentro de la categoría de funcionarios internacionales.

**CUADRO 2:  
DISTRIBUCIÓN DE LOS PARTICIPANTES POR  
REGIÓN (2006-2007)**

Región	2006	2007
África <sup>1</sup>	2 328	2 532
Américas	3 127	3 500
Asia y el Pacífico	1 475	2 011
Estados árabes <sup>1</sup>	375	483
Unión Europea	1 939	1 407
Europa y Asia Central <sup>2</sup>	1 487	1 522
Funcionarios internacionales	524	476
<b>TOTAL</b>	<b>11 255</b>	<b>11 931</b>

1 Con arreglo a los criterios de clasificación de la OIT, los participantes de Argelia, Marruecos, Túnez, Mauritania, Jamahiriya Árabe Libia, Egipto y Sudán están incluidos en el epígrafe de "África", aunque en la estructura organizativa del Centro dichos países forman parte de la región de los Estados árabes. En 2007, 292 participantes procedieron de esos siete países (de los cuales 116 fueron mujeres), en comparación con los 401 del año 2006 (de los cuales 205 fueron mujeres).

2 Esta categoría regional comprende todos los países europeos que en el año 2007 no eran miembros de la Unión Europea, así como los países de Asia central.



## Participación de mujeres en las actividades de formación

23 El cuadro 3 muestra la proporción de mujeres que participaron en las actividades del Centro. El promedio general fue del 42 por ciento en 2007. Si se analizan individualmente los programas, se observa que un número significativamente alto de mujeres procedió de las Américas, especialmente en las actividades de aprendizaje a distancia (más del 50 por ciento). En todas las regiones, las tasas más altas se lograron en los programas específicamente destinados a las mujeres (por ejemplo, los cursos sobre el fomento del espíritu empresarial de las mujeres) o que trataron cuestiones de género.

**CUADRO 3:  
PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN LAS  
ACTIVIDADES DE FORMACIÓN**

Año	2006	2007
Total de participantes	11 255	11 931
Número de mujeres	4 447	5 055
Porcentaje	39,51%	42,37%

## Participación de los representantes de los empleadores y de los trabajadores

24 El índice general de participación de los interlocutores sociales alcanzó el 26 por ciento del total en 2007, lo que supone un notable aumento con respecto a 2006 (20 por ciento). Ello se muestra en el cuadro 4.

25 Los datos que figuran en dicho cuadro corresponden a las actividades específicamente creadas para los representantes de los trabajadores o de los empleadores por el Programa de Actividades para los Trabajadores y por el Programa de Actividades para los Empleadores respectivamente, así como a las actividades organizadas por otros

programas del Centro (incluidos los cursos regulares, los cursos concebidos a medida o las actividades asociadas a proyectos).

26 En total, 321 representantes de los empleadores y 553 representantes de los trabajadores participaron en 120 actividades organizadas por otros programas del Centro (de las cuales 70 contaron con una participación bipartita o tripartita, a las que asistieron 164 representantes de los empleadores y 257 representantes de los trabajadores<sup>1</sup>).

27 Los datos que figuran en el cuadro 4 también incluyen a los representantes de los empleadores y de los trabajadores que recibieron una beca del Fondo de apoyo a los interlocutores sociales, establecido en 1999 y anteriormente denominado "Fondo Central".

28 En 2007 se consolidó este Fondo y se definió con mayor precisión el procedimiento de selección de las actividades que se beneficiarían del mismo. Su finalidad es promover el bipartismo y el tripartismo patrocinando la participación de los representantes de los empleadores y de los trabajadores en los cursos regulares del Centro. En 2007, el Fondo de apoyo a los interlocutores sociales concedió 182 becas. No obstante, sólo 148 representantes de los interlocutores sociales (70 por parte de los empleadores y 78 por parte de los trabajadores) fueron realmente propuestos por sus respectivas organizaciones, frente a los 157 de 2006.

29 Todavía hay margen para potenciar la presencia de los representantes de los empleadores y de los trabajadores en las actividades del Centro, en el marco de una estrategia que ha de establecerse conjuntamente con la Oficina de Actividades para los Empleadores y la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT.

30 Dicha estrategia subrayaría el carácter único del Centro de Turín como foro tripartito y bipartito donde reflexionar acerca de los retos comunes y estudiar vías innovadoras para abordarlos.

**CUADRO 4: PARTICIPACIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADORES  
Y DE LOS TRABAJADORES EN 2006 Y 2007**

	2006		2007	
	Empleadores	Trabajadores	Empleadores	Trabajadores
Actividades específicamente destinadas a los empleadores	400		715	
Actividades específicamente destinadas a los trabajadores		1 059		1 521
Otras actividades del Centro	320	450	321	553
<b>TOTAL</b>	<b>720</b>	<b>1 509</b>	<b>1 036</b>	<b>2 074</b>
Porcentaje sobre el total del Centro	6,40	13,41	8,68	17,38

1 La participación de los representantes de los trabajadores fue especialmente elevada en las actividades sobre el terreno o asociadas a proyectos en los ámbitos de la libertad sindical y el trabajo infantil.

# CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA

## Introducción

31 En 2007, se introdujeron varios ajustes en la estructura operativa del Centro para que fuera más funcional y pudiera responder mejor a las demandas de los mandantes de la OIT. A principios de 2008, se consolidó formalmente la reorganización parcial de las funciones y de la estructura de supervisión dentro del Departamento de Formación.

32 En esta nueva configuración, el departamento está dirigido por un Equipo de Gestión de la Formación, compuesto por personal directivo superior<sup>2</sup> y coordinado por el Director de los Programas de Formación.

33 En 2007, se creó una nueva estructura, denominada Servicio de Desarrollo de Programas y Cooperación Regional (PRODEV), con la finalidad de apoyar a los programas técnicos en el desarrollo de nuevos proyectos, la movilización de recursos, el mantenimiento de las relaciones con los donantes, la coordinación de la participación del Centro en licitaciones públicas, el apoyo o la gestión de proyectos multidisciplinarios, la orientación sobre las prioridades regionales y el mantenimiento de contactos con las oficinas exteriores de la OIT y las instituciones copartícipes regionales. A principios de 2008, se redefinieron y consolidaron las funciones de PRODEV en el ámbito de la gestión y la movilización de recursos.

34 Se han mantenido todos los programas técnicos existentes, aunque se han introducido algunos ajustes para concentrar los recursos en ámbitos temáticos especializados (por ejemplo, el desarrollo local), promover un enfoque multidisciplinario con respecto a las cuestiones sensibles y reforzar el desarrollo de productos conjuntos (por ejemplo, cursos sobre migración y lucha contra la discriminación). A tal efecto, se han modificado las misiones de algunos programas, que han adoptado un nuevo nombre para reflejar mejor sus nuevas responsabilidades. Los siguientes programas técnicos, que dependen del Director de los Programas de Formación, ya están operativos:

- Normas y Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo;
- Empleo y Desarrollo de Competencias;
- Desarrollo Empresarial;
- Protección Social;

- Diálogo Social;
- Actividades para los Trabajadores;
- Actividades para los Empleadores;
- Coordinación de las Cuestiones de Género y Lucha contra la Discriminación;
- Desarrollo Local - DelNet.

35 El Servicio de Aprendizaje y Comunicación, que ahora depende del Director del Centro, sigue encargándose de proporcionar apoyo metodológico y tecnológico a los programas técnicos. Dicho Servicio también supervisa el Programa de Educación a Distancia y Tecnologías de la Formación (DELTA) que, además de prestar apoyo a los programas técnicos del Centro, ofrece servicios de aprendizaje y formación en sus áreas de especialización a los mandantes e instituciones copartícipes.

36 Asimismo, se ha establecido un Grupo sobre Desarrollo Sostenible y Gobernanza, que también rendirá cuentas al Director del Centro, para ampliar el alcance de los programas existentes sobre gestión del desarrollo y aumentar su contribución al Programa de Trabajo Decente. Dentro de este Grupo, se ha creado un nuevo Programa sobre la Dimensión Social del Comercio y de las Inversiones, con el objeto de complementar y reforzar la labor de la OIT sobre la dimensión social de la globalización. A tal fin, proporcionará oportunidades de formación y aprendizaje a los mandantes de la OIT y a otras partes interesadas, entre las cuales podría incluirse el personal de la OIT. Este programa tratará cuestiones tales como la repercusión del comercio en el "trabajo decente", las consecuencias sociales de los procesos de integración regional, la relación entre la reducción de la pobreza y las inversiones públicas nacionales, las cuestiones laborales y de empleo en la financiación internacional y la responsabilidad social de la empresa. El Programa trabajará en estrecha colaboración con otros programas del Centro y mantendrá contactos periódicos con la Sede y la estructura exterior de la OIT. También colaborará con otros organismos y organizaciones.

37 Con respecto al Programa de Postgrados, la estrategia del Centro es reforzar y ampliar la colaboración en el ámbito internacional, lo que incluye el establecimiento de acuerdos con organismos de las Naciones Unidas y el mundo académico, con la finalidad de reunir a los mejores expertos internacionales y promover el debate sobre

<sup>2</sup> El Equipo de Gestión de la Formación está integrado por el Director de los Programas de Formación, el Jefe del Servicio de Aprendizaje y Comunicación, el Jefe del Grupo de Desarrollo Sostenible y Gobernanza y el Jefe de PRODEV.

cuestiones de máximo interés para la OIT y la comunidad internacional. Los programas de postgrado podrán requerir la participación de varios programas técnicos del Centro, en función de los temas tratados.

## Dimensión regional

38 A lo largo de los años, las actividades del Centro han logrado un alcance mundial con participantes procedentes de prácticamente todos los Estados Miembros de la OIT. En 2007, esto se reflejó en la prestación de servicios de formación en idiomas muy diversos y en muy distintos lugares. En el futuro, ésta seguirá siendo una de las ventajas comparativas más importantes del Centro y conviene alimentarla.

39 Uno de los principales motivos de la creación de PRODEV ha sido reunir los antiguos "programas regionales" en un único servicio reforzado, capaz de asegurar efectivamente que el CIF/OIT pueda aprovechar la amplia variedad de oportunidades de prestación de servicios de formación en las distintas regiones del mundo. Ello implica colaborar con organizaciones copartícipes en los distintos países y regiones, mantener un diálogo permanente con los mandantes y las oficinas exteriores de la OIT y prestar atención a las prioridades y especificidades regionales.

40 Una importante área de trabajo consiste en estudiar de qué forma el CIF-OIT puede adecuar sus servicios a las prioridades regionales y nacionales establecidas en los "Programas de trabajo decente por país" (PTDP). Habida cuenta de que no siempre es posible proporcionar formación a escala nacional, se ha realizado un esfuerzo para proponer formación regional o subregional en cuestiones compartidas por diversos países y PTDP.

41 La información relativa a las iniciativas y a los proyectos concretos emprendidos en todo el mundo se detalla en los correspondientes programas técnicos. En los siguientes apartados se resumen las principales tendencias y cuestiones en cada una de las regiones.

### África

42 Dentro de una amplia gama de servicios de formación destinados al continente africano, se ha procurado ampliar la formación sobre el empleo de los jóvenes y la integración de una perspectiva de género. Asimismo, se ha puesto a disposición de los participantes africanos los productos y conocimientos técnicos del Centro en inglés, francés y portugués, a fin de ampliar sus capacidades en la formulación y aplicación de políticas concretas en esos ámbitos. También se ha hecho un esfuerzo para colaborar más estrechamente con distintas agrupaciones regionales,

por ejemplo, con la Comunidad de África Meridional para el Desarrollo (SADC) y la Comunidad Económica y Monetaria de África Central (CEMAC) en la promoción del diálogo social para la integración regional.

### Las Américas

43 El CIF-OIT ha contribuido con notables aportaciones a la "Agenda Hemisférica" de la región, por ejemplo, a través del proyecto EUROSociAL, que estimula el diálogo sobre las experiencias europeas y latinoamericanas en materia de empleo. El aprendizaje a distancia es cada vez más importante en la región, por ejemplo, en la labor sobre formación profesional en América central. La experiencia y los conocimientos técnicos de América Latina también se están aprovechando en los cursos de formación para África.

### Estados árabes

44 En estrecha colaboración con la Oficina Regional de la OIT, el CIF-OIT ha llevado a cabo varios cursos regionales sobre los temas fundamentales de la OIT, a fin de promover el intercambio de conocimientos y experiencias entre distintas subregiones (Magreb y Mashrek). Ello se ha complementado con un incremento en el número de participantes procedentes de los Estados árabes en los cursos regulares interregionales de Turín, para que conozcan las tendencias internacionales y las últimas reflexiones y experiencias sobre las cuestiones fundamentales de la OIT, cofinanciado con recursos cautivos.

45 En 2007, se han puesto en marcha iniciativas específicas para Palestina e Iraq, que podrían incrementarse en 2008 si se obtienen los fondos necesarios y si las condiciones sobre el terreno lo permiten. Por último, se han organizado actividades de formación para satisfacer solicitudes concretas de mandantes e instituciones nacionales.

### Asia

46 Con respecto a la región de Asia y el Pacífico, el CIF-OIT ha centrado su labor en las prioridades para el "Decenio del Trabajo Decente en Asia". Ello ha supuesto proporcionar servicios de formación en las cinco áreas prioritarias de la OIT en la región, a saber:

- gobernanza del mercado de trabajo;
- desarrollo local;
- empleo de los jóvenes;
- migración de la mano de obra;
- competitividad y productividad.

47 El Centro ha revisado con sus socios en China el programa específicamente destinado a dicho país, con la finalidad de organizar conjuntamente programas de formación en el país e incluir participantes chinos en los programas interregionales impartidos en Turín.

## Europa

48 Con la ampliación de la Unión Europea hacia el Este, la labor del Centro en el continente europeo también se está orientando en esa dirección, especialmente hacia los países del Cáucaso y de Asia central. Al mismo tiempo, se realizarán proyectos para responder a solicitudes concretas de socios en los nuevos Estados miembros de la UE y en los países candidatos. También es probable que surjan iniciativas de colaboración en el Mediterráneo, a la luz de las iniciativas políticas de la Unión Europea.

49 El programa para esta región se financia parcialmente con fondos de la Comisión Europea, que se obtienen mediante la participación en

"convocatorias de propuestas" (por ejemplo, para la ejecución de proyectos en los ámbitos del diálogo social y el refuerzo de las capacidades de los sindicatos y de las organizaciones de empleadores). Además, algunos nuevos Estados miembros de la UE desean actualmente ampliar su cooperación con otros países, convirtiéndose a veces en donantes y socios en los programas del CIF-OIT.

## Enfoque de aprendizaje de Turín

50 El Plan de Desarrollo 2007-2011 del Centro proporciona directrices para sus actividades prácticas, basadas en las necesidades y el perfil de los participantes y en el contexto y los requisitos específicos de sus organizaciones. El Plan menciona las principales características para la concepción, formulación, ejecución y supervisión de las actividades de formación del Centro. También presenta su enfoque multidisciplinario y su creciente uso de las tecnologías de la información y la comunicación antes, durante y después de las actividades presenciales.

**CUADRO 5: NÚMERO DE PARTICIPANTES, DÍAS DE FORMACIÓN  
E ÍNDICE DÍAS/PARTICIPANTE POR PROGRAMA TÉCNICO**

Programa	2006			2007		
	Nº de participantes	Días de formación	Días/participante	Nº de participantes	Días de formación	Días/participante
Normas y Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo	2 027	186	6 212	1 383	210	6 093
Empleo y Desarrollo de Competencias	642	185	3 904	673	189	3 775
Desarrollo Empresarial	1 239	332	11 413	1 426	356	11 500
Protección Social	733	321	6 352	816	256	6 272
Diálogo Social <sup>1</sup>	408	142	3 399	1 071	209	6 066
Actividades para los Trabajadores	1 059	490	8 699	1 565	685	13 641
Employers' Activities	420	49	1 056	738	105	2 846
Desarrollo Sostenible y Gobernanza <sup>2</sup>	994	452	9 412	1 065	458	10 077
Proyectos del Fondo Social Europeo <sup>3</sup>	1 604	180	4 718	573	31	642
Tecnologías de la Formación (DELTA)	619	137	2 800	965	318	8 560
Coordinación de Cuestiones de Género y Lucha contra la Discriminación <sup>2</sup>	432	131	2 544	438	109	2 769
Desarrollo Local - DelNet <sup>2</sup>	678	242	7 832	722	303	8 463
Cursos de postgrado <sup>4</sup>	145	379	10 956	162	432	11 314
Otras actividades <sup>5</sup>	255	23	828	334	62	1 714
<b>Total</b>	<b>11 255</b>	<b>3 249</b>	<b>80 125</b>	<b>11 931</b>	<b>3 723</b>	<b>93 732</b>

<sup>1</sup> Este apartado también comprende los datos relacionados con el proyecto sobre el terreno "Fortalecimiento del diálogo social para la innovación y el cambio en Turquía".

<sup>2</sup> Algunos programas técnicos han cambiado de nombre: la antigua Sección de Coordinación de Cuestiones de Género ahora se llama Coordinación de Cuestiones de Género y Lucha contra la Discriminación; el antiguo Programa DelNet ahora se denomina Desarrollo Local - DelNet; y el antiguo Programa de Gestión del Desarrollo ahora forma parte del más amplio Grupo sobre Desarrollo Sostenible y Gobernanza.

<sup>3</sup> Durante el año 2006 y buena parte del 2007, una única sección se encargó de gestionar los Proyectos del Fondo Social Europeo; pero es posible que la gestión de los próximos proyectos financiados por el Fondo Social Europeo se asigne a distintos programas técnicos en función de los conocimientos técnicos que precisen, con el apoyo de PRODEV.

<sup>4</sup> Las estadísticas sobre los cursos de postgrado que se presentan en este cuadro no comprenden las del Curso de postgrado sobre seguridad y salud en el trabajo, que figuran dentro del Programa de Protección Social.

<sup>5</sup> Este apartado incluye las actividades que no son específicas de un único programa.

51 Los participantes pueden aplicar rápidamente en su trabajo diario los conocimientos y aptitudes adquiridos, así como introducirlos en el programa de desarrollo organizacional de sus instituciones. El aprendizaje se produce o se facilita a través del contacto con especialistas internacionales, el intercambio de experiencias con otros participantes y la observación de buenas prácticas mediante las visitas de estudio. El creciente empleo de enfoques combinados en tres fases (en línea, presencial y en línea) facilita el proceso de aprendizaje de los participantes durante un plazo de tiempo más largo, lo que suele incrementar su efecto y durabilidad. Los métodos de formación no convencionales aumentan la efectividad del aprendizaje, teniendo en cuenta que los participantes poseen estilos de aprendizaje muy distintos.

52 La evaluación sistemática de las necesidades de los participantes debería combinarse con la evaluación periódica de la repercusión de la formación en el contexto de los participantes. Actualmente, se está reforzando la labor de evaluación para lograr una mayor atención general del Centro hacia la evaluación del aprendizaje, su aplicación y sus efectos, y aprovechar los resultados de esa evaluación para enriquecer el proceso de concepción de las actividades.

53 Con objeto de asegurar que los estándares de calidad del Enfoque de aprendizaje de Turín se apliquen en todo el Centro, que sus actividades se centren plenamente en el educando y que dicho enfoque se convierta en una característica reconocida del Centro, en 2007 se llevó a cabo un programa sistemático de actualización de conocimientos para el cuerpo docente del Centro en el ámbito de la concepción de actividades de aprendizaje y las tecnologías de formación, que proseguirá en 2008 y 2009.

**CUADRO 6:  
NÚMERO DE PARTICIPANTES POR OBJETIVO ESTRATÉGICO EN 2007**

Objetivo estratégico nº 1: Promover y cumplir las normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo										
Objetivo operativo		Resultado operativo		África	Las Américas	Asia	Europa	Estados árabes	Funcionarios internacionales	Total
1a	Principios y derechos fundamentales en el trabajo	1a.1	Mejora de la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo	217	387	207	125	71	2	1 009
		1a.2	Medidas específicas para luchar contra el trabajo infantil	152	36	39	83	4	10	324
1b	Acción normativa	1b.1	Aumentar la incidencia de las normas	7	8	5	2	4		26
				<b>376</b>	<b>431</b>	<b>251</b>	<b>210</b>	<b>79</b>	<b>12</b>	<b>1 359</b>

Objetivo estratégico nº 2: Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres, con objeto de que dispongan de unos ingresos y de un empleo decentes										
Objetivo operativo		Resultado operativo		África	Las Américas	Asia	Europa	Estados árabes	Funcionarios internacionales	Total
2a	Empleo, mercados de trabajo, calificaciones y empleabilidad	2a.1	El empleo como aspecto central de las políticas económicas y sociales	100	342	34	112	67	54	709
		2a.2	Políticas y programas en materia de calificaciones y empleabilidad en favor del trabajo decente	139	749	101	418	4		1 411
		2a.3	Empleo de los jóvenes	36	38	41	39	18		172
2b	Creación de empleo	2b.1	Creación de empleo mediante el desarrollo empresarial	327	246	249	339	214	18	1 393
		2b.2	Creación de empleo a través de mecanismos de inversión con alto coeficiente de empleo	17	3	9	1	1		31
		2b.3	Trabajo decente mediante el desarrollo local: reducción de la pobreza a través del empleo y el fortalecimiento de la capacidad en el ámbito local	125	621	117	71	5		939
				<b>744</b>	<b>1 999</b>	<b>551</b>	<b>980</b>	<b>309</b>	<b>72</b>	<b>4 655</b>

### Objetivo estratégico n° 3: Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos

Objetivo operativo		Resultado operativo	África	Las Américas	Asia	Europa	Estados árabes	Funcionarios internacionales	Total
3a	Ampliar el alcance de la seguridad social	3a.1	Mejora de las políticas y estrategias a fin de ampliar la protección social a todas las personas	49	70	146	7	11	283
		3a.2	Mejora de los instrumentos y herramientas para el análisis y la formulación de políticas y una buena gobernanza en el ámbito de la protección social	88	101	19	49	42	9
3b	Protección efectiva de los trabajadores	3b.1	Mejora de la protección de los trabajadores en las economías formal e informal	28	5	56	66	46	201
		3b.2	Acción tripartita con respecto a la migración laboral	50	1	10	1		62
		3b.3	Planes nacionales para combatir el VIH/SIDA en el mundo del trabajo						
			<b>215</b>	<b>177</b>	<b>231</b>	<b>123</b>	<b>99</b>	<b>9</b>	<b>854</b>

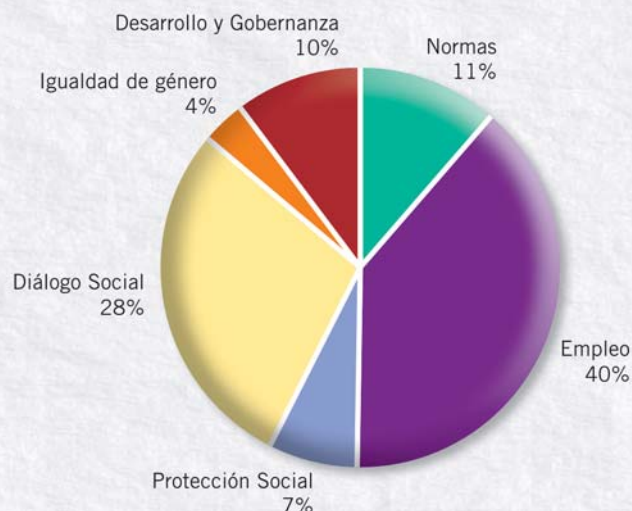
### Objetivo estratégico n° 4: Fortalecer el tripartismo y el diálogo social

Objetivo operativo		Resultado operativo	África	Las Américas	Asia	Europa	Estados árabes	Funcionarios internacionales	Total	
4a	Fortalecimiento de los interlocutores sociales	4a.1	Organizaciones de empleadores y de trabajadores más valiosas y más atractivas para sus afiliados y posibles nuevos miembros	397	342	294	267	80	64	1 444
		4a.2	Influencia de los interlocutores sociales en las políticas socioeconómicas y la gobernanza	138	137	106	214	26	4	625
4b	Gobiernos e instituciones de diálogo social	4b.1	Fortalecimiento de la dimensión social de la integración regional		310					310
		4b.2	Mejora de la gobernanza	83	33	101	458	5	1	681
4c	El desarrollo del diálogo social a nivel sectorial	4c.1	Mejora de los resultados laborales y sociales en sectores específicos	63	44		231			338
			<b>681</b>	<b>866</b>	<b>501</b>	<b>1 170</b>	<b>111</b>	<b>69</b>	<b>3 398</b>	

Actividades transversales	África	Las Américas	Asia	Europa	Estados árabes	Funcionarios internacionales	Total
Hacer avanzar la igualdad de género	200	1	93	15	8	121	438
Desarrollo sostenible y gobernanza	125	44	411	398	153	96	1 227
	<b>325</b>	<b>45</b>	<b>504</b>	<b>413</b>	<b>161</b>	<b>217</b>	<b>1 665</b>

<b>TOTAL</b>	<b>2 341</b>	<b>3 518</b>	<b>2 038</b>	<b>2 896</b>	<b>759</b>	<b>379</b>	<b>11 931</b>
--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	------------	------------	---------------

**GRÁFICO C:  
N° DE PARTICIPANTES POR OBJETIVO ESTRATÉGICO EN 2007**



## Áreas de formación

54 El cuadro 5 muestra la distribución de participantes, así como los días de formación y el índice días/participante por programa técnico en 2006 y 2007.

55 El cuadro 6 y el gráfico C, que figuran en las siguientes páginas, muestran el número de participantes en 2007 desde otro punto de vista. Su finalidad es evidenciar cómo las actividades de formación del Centro se relacionan con los objetivos estratégicos y los resultados operativos de la OIT y cómo contribuyen a su consecución.

56 En la actualidad, el Centro está elaborando un conjunto de parámetros más complejos para reflejar su pertinencia con respecto a las distintas dimensiones del Programa de Trabajo Decente.

57 El cuadro 6 y el gráfico C muestran que el Programa de Trabajo Decente de la OIT sigue constituyendo la base y el principio rector de los programas del Centro. En cuanto a la distribución de las actividades por objetivo estratégico, el cuadro y el gráfico evidencian los temas principales abordados en las actividades y en los proyectos de formación, pero difícilmente pueden reflejar la complejidad de las interrelaciones entre los distintos programas.

58 Por ejemplo, en todos los programas del Centro se difunden las normas de la OIT y los principios y derechos fundamentales en el trabajo, ya sea mediante la organización de sesiones especiales de capacitación o información o velando por que los convenios y recomendaciones de la OIT relativos al tema tratado en la actividad o el proyecto de formación se incluyan en la fase de formulación de éstos y se presenten y

debatan con los participantes. De igual forma, además de la formación especializada en protección social, se ha efectuado una importante labor en materia de seguridad social y salud y seguridad en el trabajo en proyectos y actividades para las organizaciones de trabajadores. Ello es igualmente cierto con respecto a otras temáticas, tanto en los programas para los trabajadores como en los programas para los empleadores. Por último, muchas actividades incluidas en el apartado sobre la igualdad de género son servicios especializados proporcionados por el correspondiente Programa a instituciones externas. Por consiguiente, no comprenden los numerosos proyectos o actividades relacionados con las cuestiones de género o específicamente destinados a las mujeres organizadas por otros programas.

## Financiación

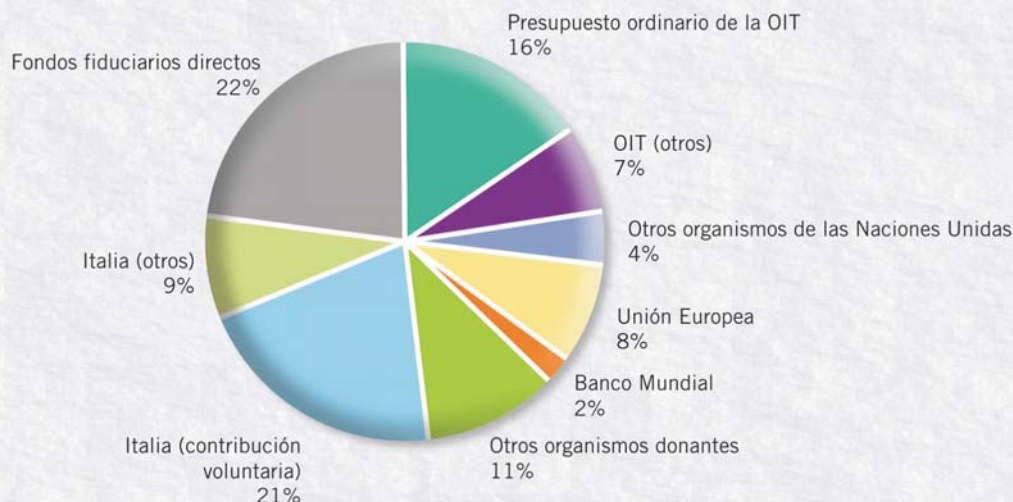
59 La información relativa a la financiación del Centro figura en los documentos financieros sometidos al Consejo. Los datos que aquí se presentan atañen específicamente a los ingresos de los programas y proyectos y no contemplan las contribuciones prorrateadas de Italia y de la OIT.

60 Los ingresos de las actividades de formación ascendieron a 36,4 millones de dólares de los Estados Unidos en 2007. En el gráfico D figuran las fuentes de financiación de las actividades del Centro.

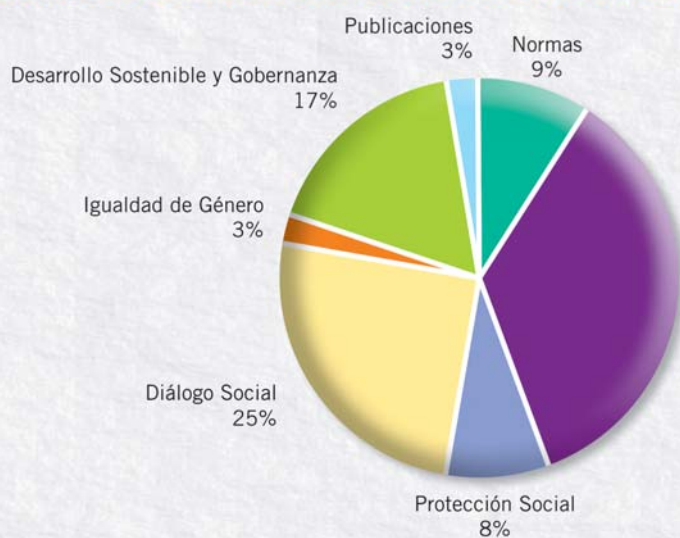
61 La contribución voluntaria anual que Italia concede al Centro de Turín representó el 21 por ciento del total de los ingresos de las actividades.

62 Los recursos del presupuesto ordinario de la OIT asignados a las actividades de formación del

**GRÁFICO D:  
INGRESOS DE LAS ACTIVIDADES POR FUENTE DE FINANCIACIÓN (2007)**



**GRÁFICO E:  
INGRESOS DE LAS ACTIVIDADES POR OBJETIVO ESTRATÉGICO (2007)**



Centro representaron el 16 por ciento del total de los ingresos de las actividades de formación. Otro 7 por ciento provino de los recursos extrapresupuestarios de la OIT, destinados a sufragar actividades ejecutadas por el Centro a petición de la OIT o conjuntamente ejecutadas por la OIT y el Centro.

63 En 2007, el Centro siguió ampliando su capacidad para obtener ingresos de otras fuentes, ya sea mediante negociaciones directas o mediante licitaciones públicas. La nueva estrategia de financiación aprobada por el Consejo de Administración de la OIT en noviembre de 2007 debería facilitar un mayor acceso del Centro a los organismos donantes en el marco del programa más

amplio de cooperación técnica de la OIT. La nueva estrategia también incluye un enfoque más programático y estratégico en relación con la financiación de los donantes.

64 Varios programas personalizados y a medida se llevaron a cabo con la participación financiera directa de las instituciones beneficiarias. Ello constituye un importante indicador de la competitividad del Centro.

65 El gráfico E muestra cómo se distribuyeron los fondos en los proyectos y actividades en relación con los cuatro objetivos estratégicos y los programas temáticos.



# PROGRAMAS TÉCNICOS

## Normas y Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo

66 Este Programa, a través de sus actividades de formación, tiene la finalidad de apoyar a los mandantes en sus acciones para lograr el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la erradicación progresiva del trabajo infantil y la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo.

67 En 2007, ofreció una gama de cursos interregionales sobre los principales temas de actualidad; e impartió por primera vez un curso sobre los derechos laborales para periodistas y profesionales de los medios de comunicación.

68 También planificó e impartió cursos subregionales y nacionales, en estrecha colaboración con los especialistas y la estructura sobre el terreno, que se integraron en la medida de lo posible en los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP).

69 En 2007, numerosas actividades pusieron el acento en la libertad sindical. Un curso interregional abordó la libertad sindical y la dimensión social de la integración regional, y se llevaron a cabo proyectos y actividades específicos sobre el terreno, concretamente para los trabajadores rurales en Malawi, para el sector público en el Cono Sur, para grupos tripartitos en Angola, Filipinas e Indonesia, para parlamentarios en Bahrein, y para un grupo tripartito en las islas del Pacífico sobre la reforma del derecho laboral.

70 También se organizaron varias actividades interregionales, subregionales y nacionales sobre el trabajo infantil y el trabajo forzoso.

71 Asimismo, se impartieron cursos de formación en materia normativa para jueces y juristas (dos en África y tres en América Latina), sobre el convenio marítimo para los países africanos de habla portuguesa, y sobre la responsabilidad social de las empresas para Marruecos y Túnez.

72 Por otro lado, el Programa llevó a cabo una labor transversal de integración de las cuestiones normativas en las actividades organizadas por otros programas técnicos del Centro, con 44 intervenciones en 2007. En casi todos los cursos del Programa de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), se incluyó una presentación general de las normas, así como un módulo específico sobre libertad sindical. Además, se impartieron varias actividades en materia

normativa en Turín y sobre el terreno para representantes sindicales.

73 En 2008 y 2009, el Programa seguirá aplicando la misma estrategia que en 2007. Varias actividades abordarán las cuestiones tratadas el año anterior. También proseguirá la colaboración con el Banco Europeo de Inversiones, con la finalidad de que sus actividades financieras tomen en cuenta las normas internacionales del trabajo.

74 En el marco de la formación destinada a los profesionales de los medios de comunicación, se ha creado un premio periodístico internacional con la finalidad de reforzar la visibilidad de los derechos laborales.

75 Asimismo, se organizará una formación específica para expertos en libertad sindical, con objeto de aumentar la capacidad del Programa y de la OIT para responder a las demandas de formación en este ámbito.

76 Las actividades sobre el trabajo infantil y el trabajo forzoso seguirán desarrollándose en colaboración con el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo (NORMES), el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) y el Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso (SAP-FL) de la OIT. Por otro lado, en abril de 2008, se inició la ejecución de un proyecto bianual denominado "Medidas de prevención y rehabilitación destinadas a los niños asociados con fuerzas y grupos armados o afectados por las peores formas de trabajo infantil en situaciones de conflicto o posteriores a un conflicto".

77 La actividad interregional anual sobre discriminación se centrará este año en las cuestiones de género y en la discriminación racial. También se organizará una actividad sobre los derechos indígenas y tribales, así como un curso sobre la igualdad de oportunidades en el empleo para los países de lengua árabe.

78 En el marco del Plan de Desarrollo del Centro, el Programa colaborará con el Programa de Cuestiones de Género y Lucha contra la Discriminación en la concepción de nuevos productos didácticos sobre la lucha contra la discriminación y velará por que las actividades de formación se integren en el plan de acción contra la discriminación adoptado por el Consejo de Administración en noviembre de 2007, en el marco del seguimiento del Informe global presentado durante la 96.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

## Empleo y Desarrollo de Competencias

79 En 2007, el Programa de Empleo y Desarrollo de Competencias abordó cuatro temas fundamentales e interrelacionados entre sí, a través de cursos de formación en Turín y en países en desarrollo, en el marco del Programa y Presupuesto de la OIT para 2006-2007: i) información sobre el mercado de trabajo, ii) empleo de los grupos vulnerables, iii) desarrollo de competencias profesionales, y iv) políticas e instituciones del mercado de trabajo.

80 El primer tema nace de la necesidad de formular políticas basadas en información objetiva, y reconoce que la aplicación del Programa de Trabajo Decente precisa de la adecuada información cuantitativa y cualitativa para hacer un seguimiento de los avances hacia la consecución de los objetivos de "trabajo decente". Los cursos impartidos sobre la información y el análisis del mercado de trabajo proporcionaron a los participantes los conocimientos básicos necesarios para recopilar, procesar y analizar esa información.

81 El segundo tema se fundamenta en el reconocimiento de que los problemas relacionados con el empleo son más graves para algunos grupos, como los jóvenes y las personas con discapacidad, que para el resto de la población. Por consiguiente, el Programa organizó una serie de cursos sobre el empleo de los jóvenes y la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. Sirviéndose del Programa de Trabajo Decente como paradigma para la acción, los cursos sobre el empleo de los jóvenes permitieron analizar las teorías actuales sobre cómo resolver los problemas relacionados con el empleo de los jóvenes. Por su parte, los cursos sobre la inclusión de las personas con discapacidad se basaron en la nueva Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, y analizaron definiciones, conceptos, motivos de discriminación y, aún más importante, estrategias, políticas y programas para lograr la inclusión y la igualdad.

82 Con respecto al tercer tema, varias actividades sobre las políticas de formación y la gestión de los sistemas e instituciones docentes sirvieron para reforzar la capacidad de los mandantes de la OIT en la formulación y aplicación de políticas de formación, a través del repaso de buenas y malas prácticas y la determinación de nuevos desafíos y necesidades en el desarrollo de las competencias profesionales.

83 El cuarto tema abarca la función de las instituciones y las políticas del mercado de trabajo. En ese sentido, se impartieron varios cursos de formación sobre la evolución del papel de los servicios públicos de empleo y de orientación profesional en el

contexto de la globalización y las actuales transformaciones. También se organizaron otras actividades de formación sobre el "empleo decente para todos", con el objetivo de apoyar la formulación y aplicación de políticas de empleo y del mercado de trabajo más eficaces en los países en desarrollo y en transición, basándose en el Programa Global de Empleo de la OIT como marco para la formulación de políticas.

84 En 2008 y 2009 se volverán a proponer estos cuatro temas fundamentales e interrelacionados entre sí, junto con nuevos temas que ya se están preparando. Las actividades previstas para 2008 comprenden un nuevo curso sobre la gestión de la formación por competencias; una prueba piloto de un nuevo curso sobre la igualdad de las personas con discapacidad para los mandantes de la OIT y el personal de las Naciones Unidas; un curso interinstitucional sobre programas de inversión en los jóvenes (OIT, Banco Mundial, Consejo de Europa y OMS); y un curso conjunto entre el CIF-OIT y UCW sobre las relaciones entre el trabajo infantil y el empleo de los jóvenes en Asia.

85 Otros cursos que podrían impartirse en 2009 comprenden un curso regional conjunto OIT/Banco Mundial sobre los mercados de trabajo para Europa y Asia central, así como para África; un curso conjunto OIT/OCDE sobre las instituciones del mercado de trabajo; un curso conjunto OIT/Banco Mundial sobre técnicas de evaluación del impacto de programas y políticas de desarrollo; un curso sobre instrumentos estadísticos para medir y analizar las desigualdades de género en los mercados de trabajo; un curso afín sobre los instrumentos estadísticos para medir y analizar los resultados del mercado de trabajo; y un nuevo curso sobre los empleos "verdes". Además, se impartirá un nuevo programa sobre migración laboral, organizado en colaboración con el Programa de Protección Social.

## Desarrollo Empresarial

86 Este Programa tiene la finalidad de promover el "trabajo decente" a través del desarrollo sostenible de las empresas y, como parte del Sector de Empleo, trabaja estrechamente con el Departamento de Creación de Empleos y Desarrollo de la Empresa (EMP/ENT) y con el Programa de Financiación Solidaria (SFP).

87 El enfoque utilizado por el Programa de Desarrollo Empresarial para el fortalecimiento de las capacidades se basa en cuatro estrategias fundamentales. En primer lugar, el Programa invierte conjuntamente con los departamentos técnicos de la OIT en la concepción de conjuntos didácticos y documentos técnicos de gran calidad, que pueden difundirse a través de los Programas de Trabajo

Decente por País (PTDP) y de los proyectos de cooperación técnica.

88 En segundo lugar, el Programa brinda a los mandantes de la OIT y a sus socios en el ámbito del desarrollo la oportunidad de aprender a través de cursos de formación presencial, cursos de aprendizaje a distancia o una combinación de ambos. El intercambio de experiencias internacionales entre organizaciones que llevan a cabo programas de desarrollo empresarial es un elemento central en la mayoría de los cursos.

89 En tercer lugar, el Programa proporciona servicios de capacitación a mandantes de la OIT, instituciones microfinancieras, bancos, asociaciones empresariales de mujeres, instituciones educativas y proveedores de servicios de desarrollo empresarial.

90 En cuarto lugar, el Programa ha establecido acuerdos de cooperación para impartir programas de formación con organizaciones tales como el Instituto Boulder para las Microfinanzas, el Banco de Desarrollo del Caribe y la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI). El prestigioso Programa de Formación en Microfinanzas de Boulder se imparte anualmente en Turín.

91 Con la ayuda financiera de Italia y los Países Bajos, el Programa proporciona material didáctico y asesoramiento técnico para apoyar la creación de programas de fomento del espíritu empresarial de los jóvenes en escuelas de enseñanza secundaria superior de Botswana, en institutos politécnicos de Indonesia y en la Autoridad de Enseñanza y Formación Profesionales de la República Unida de Tanzania. El incremento de las oportunidades de empleo para mujeres y hombres jóvenes, a través de la promoción del espíritu empresarial de los jóvenes, es una prioridad contemplada en los PTDP de Indonesia y la República Unida de Tanzania.

92 En el ámbito de las microfinanzas y con el apoyo financiero de Italia, de los Estados Unidos de América, de la Fundación Ford y del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), se está divulgando una metodología pedagógica de gestión para las instituciones microfinancieras a través de instituciones copartícipes nacionales en Argentina, Benin, Bolivia, Brasil, Malí, México, Mozambique, Nigeria y Pakistán.

93 El Programa también prestó su asistencia a la Comisión de Organismos Donantes para el Fomento de la Pequeña Empresa en la organización de la Conferencia Regional Africana sobre la Reforma del Entorno Empresarial, que se celebró en Accra en noviembre de 2007.

94 A raíz del debate sobre las empresas sostenibles mantenido durante la Conferencia

Internacional del Trabajo, se ha puesto en marcha un nuevo curso tripartito sobre la Promoción de empresas sostenibles a través de las buenas prácticas en el lugar de trabajo y la gestión de los recursos humanos. También se está impartiendo formación para los mandantes de la OIT y otras partes interesadas en árabe, inglés y español sobre la reforma del entorno empresarial para promover el desarrollo de la pequeña empresa, y en inglés y francés sobre las políticas y la legislación relativas a las cooperativas. Asimismo, se ha impartido formación sobre el fomento del espíritu empresarial de las mujeres y los servicios de desarrollo empresarial para los Estados árabes (lo que incluye Iraq y África del Norte). En el Caribe, la formación se ha centrado en el desarrollo de agrupaciones industriales, la mejora del acceso a los créditos para las pequeñas empresas a través de bancos comerciales y el apoyo a las organizaciones de empleadores para que puedan proporcionar formación a pequeñas y medianas empresas.

## Protección Social

95 La finalidad del Programa de Protección Social es crear e impartir actividades de formación y aprendizaje que promuevan el Programa de Trabajo Decente de la OIT y contribuyan a alcanzar su objetivo estratégico de "Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos". Este Programa, que trata cuestiones tales como la seguridad social, la ampliación de la protección social, la seguridad y la salud en el trabajo, las condiciones laborales, la migración internacional de mano de obra y el VIH/SIDA, trabaja estrechamente con la OIT en Ginebra y sobre el terreno.

96 En 2007, la buena gobernanza de las instituciones de seguridad social fue el tema central de diversas actividades, empezando por un nuevo curso de alto nivel sobre gestión financiera e inversión de fondos de la seguridad social para países anglófonos. En cooperación con el proyecto financiado por la Unión Europea "EUROSociAL", se organizó un curso sobre estrategias para mejorar la recaudación de la seguridad social, que comprendió una visita de estudio a España, para funcionarios de seguridad social de países latinoamericanos. Esta colaboración continuará en 2008 con actividades de formación sobre la gestión de la recaudación y de la deuda. Por otro lado, a petición del Programa de Actividades para los Empleadores, se celebró en Sofía un taller sobre buena gobernanza para representantes de los empleadores en los consejos de administración de institutos de seguridad social de países de Europa sudoriental.

97 Los cursos regulares y a medida impartidos durante el año se llevaron a cabo en cooperación con la Asociación Internacional de la Seguridad Social

(AISS). También se estableció un acuerdo de cooperación con un nuevo proyecto de la OIT denominado "QUATRAIN-AMÉRICAS" para proporcionar formación sobre métodos cuantitativos (especialmente técnicas actuariales) aplicados a la protección social. A finales de 2007 se inició un curso piloto en Chile, que comprendió componentes de aprendizaje a distancia. En 2007 también se repitió una iniciativa que se inició en 2006 para países africanos de habla portuguesa y que esta vez comprendió una visita de estudio a Brasil. En 2008, se prevé una mayor cooperación con esos países, lo que incluirá un seminario con participantes brasileños en el marco del proyecto QUATRAIN-AMÉRICAS.

98 De acuerdo con el objetivo de la OIT de ampliar la protección social a todas las personas y la Campaña mundial para la ampliación de la seguridad social, se organizaron tres cursos regulares sobre la escasa cobertura para países francófonos, anglófonos e hispanohablantes, que incluyeron visitas a organizaciones locales a fin de ilustrar prácticas óptimas en la combinación de políticas sociales y actividades específicas para la población pobre. En cooperación con el Programa sobre las condiciones de trabajo y empleo de la OIT y la Oficina Subregional de Bangkok, se llevó a cabo en la sede del Instituto Laboral de Corea la cuarta edición del curso tripartito sobre enfoques participativos para mejorar las condiciones de trabajo y de empleo de los trabajadores en la economía informal en Asia. En 2008, se ha previsto impartir un curso similar para países francófonos en Dakar.

99 Un resultado importante del objetivo estratégico sobre la protección social es mejorar las condiciones de salud y seguridad en el lugar de trabajo (SST). En 2007, se completaron dos proyectos de cooperación técnica sobre SST iniciados en 2004: uno destinado a fortalecer la Inspectoría de Trabajo del Ministerio de Trabajo de Jordania y el otro destinado a apoyar la aplicación de una política de protección laboral en el sector portuario y naviero en la Federación de Rusia. En cooperación con la Universidad de Turín y el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente de la OIT, se impartió la segunda edición revisada y consolidada del curso de postgrado sobre seguridad y salud en el trabajo. También se organizó un taller subregional tripartito para los países de Asia meridional conjuntamente con dicho Programa y las oficinas de la OIT en la región, con el fin de promover el Convenio núm. 187 sobre el marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo.

100 En colaboración con el Programa de Migraciones Internacionales de la OIT, en 2007 se empezó a impartir en Turín un curso abierto sobre la migración laboral internacional y se celebró en Gaborone un taller sobre la migración laboral para

África meridional. Este curso regular se volverá a impartir en 2008, además de un curso similar para países francófonos.

101 El Programa también colaboró en los cursos para empleadores y trabajadores con presentaciones sobre los derechos de los trabajadores en la economía informal y sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo. En la actualidad, se está debatiendo con el Programa sobre el VIH/SIDA y el Mundo del Trabajo de la OIT la realización de un curso sobre el VIH/SIDA.

102 En 2008 y 2009, el Programa de Protección Social contribuirá a alcanzar los objetivos estratégicos generales de la OIT en el ámbito de la protección social, asegurando al mismo tiempo su apoyo para responder a las prioridades nacionales contempladas en los PTDP.

## Diálogo Social

103 La finalidad de este Programa es apoyar a la OIT en la promoción del diálogo social y del tripartismo a través del fortalecimiento de las capacidades (movilización, intercambio de conocimientos y desarrollo de competencias). A fin de alcanzar este objetivo estratégico, el Programa lleva a cabo sus actividades de formación en coordinación con los departamentos pertinentes de la OIT, los especialistas de las oficinas exteriores y los mandantes de la Organización. El Programa contribuye a difundir los conocimientos de la OIT y se sirve de la investigación, los estudios y la experiencia práctica de la Organización como elementos fundamentales de sus actividades de formación.

104 Los principales grupos destinatarios son representantes de organismos tripartitos nacionales, gobiernos, organizaciones de empleadores, organizaciones de trabajadores y organismos que trabajan específicamente en el ámbito de la administración del trabajo, incluidos aquellos encargados de la conciliación y la mediación de conflictos laborales. En ocasiones, también participan representantes de organismos nacionales encargados de la promoción de la igualdad de oportunidades y miembros del mundo académico.

105 En 2007, el Programa organizó, en cooperación con la Sede y las oficinas exteriores de la OIT, una serie de cursos basados en nuevos planes de estudios, como un taller para la "Promoción de la igualdad de remuneración: un enfoque tripartito"; un curso en francés sobre la "Formulación participativa de legislación laboral" y un curso avanzado sobre dicha cuestión en inglés; un curso sobre "Técnicas de negociación conjunta entre los sindicatos y la patronal en el sector minero para la República Democrática del Congo"; una reunión de expertos y un taller sobre "Las

relaciones laborales"; y una reunión de expertos sobre el "Fortalecimiento y la reestructuración de la administración del trabajo".

106 La estrategia de integración de una perspectiva de género se complementó con actividades específicamente centradas en las cuestiones de género, como un taller sobre la igualdad de remuneración y una actividad para las Comisiones tripartitas sobre la igualdad de oportunidades en el Cono Sur.

107 También se realizó un proyecto de formación sobre el fortalecimiento del diálogo social en Ucrania, plenamente integrado en el PTDP nacional. Dicho proyecto, financiado por el Gobierno regional de Flandes (Bélgica), fue concebido y ejecutado en cooperación con la Sede y las Oficinas de la OIT en Budapest y Kiev. Sus resultados se incorporaron al PTDP (DWCP- UKR126) y se establecieron sólidas sinergias con el proyecto de la OIT denominado "Consolidación de los fundamentos jurídicos e institucionales del diálogo social en Ucrania". De acuerdo con las recomendaciones formuladas por los beneficiarios, se presentó a los donantes una propuesta para financiar una segunda fase del proyecto.

108 En 2007 también culminó un proyecto de dos años financiado por la Unión Europea sobre el "Fortalecimiento del diálogo social para la innovación y el cambio en Turquía". La finalidad de este proyecto fue prestar asistencia al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y a los interlocutores sociales de dicho país para promover el diálogo social a todos los niveles, con objeto de acelerar el proceso de aplicación del "acervo comunitario" y prepararles para cumplir con sus futuras responsabilidades en relación con las políticas sociales de la Unión Europea. En el marco de este proyecto, en 2007 se impartió formación a más de 450 participantes y se proporcionaron servicios de asistencia técnica. Todas las actividades se llevaron a cabo sobre el terreno y, para su ejecución, se establecieron sinergias con proyectos afines de la OIT en el país. Los resultados del proyecto incluyeron: una serie de instrumentos e indicadores con los cuales incrementar la capacidad del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para supervisar los procesos de diálogo social; un aumento de la cooperación entre los interlocutores sociales; y una mejora de las capacidades de formación del personal del Ministerio y de los interlocutores sociales.

109 En 2008, el Programa seguirá centrandose sus actividades en los ámbitos formativos anteriormente citados y proseguirá la ejecución de los proyectos en curso.

110 Con motivo del 30.º aniversario del Convenio núm. 150 de la OIT sobre la administración del trabajo, se emprenderán diversas iniciativas, en

cooperación con el Servicio de Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo de la OIT, en particular: la elaboración de un conjunto didáctico en inglés y árabe, una reunión internacional de expertos, un curso internacional de dos semanas y otro curso de dos semanas para los Estados árabes.

111 Asimismo, se cooperará con la OIT para apoyar el componente de refuerzo de las capacidades en los PTDP; y se llevará a cabo un proyecto para el fortalecimiento del diálogo social en la región de la Comunidad del África Meridional para el Desarrollo. También está previsto que se materialice la segunda fase del proyecto sobre diálogo social en Ucrania.

## Actividades para los Trabajadores

112 El Programa de Actividades para los Trabajadores del Centro es el órgano especializado en formación de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) de la OIT; y constituye el mayor programa internacional de educación obrera del mundo.

113 El Programa dedica una especial atención a las normas internacionales del trabajo, a la libertad sindical y al Programa de Trabajo Decente de la OIT. Cada año imparte formación a unos 1 500 sindicalistas, ya sea en Turín o en las regiones. En 2007, el 43 por ciento de éstos fueron mujeres.

114 Sus actividades de formación siguen las orientaciones establecidas por el Comité de Formación Sindical, el Grupo de los Trabajadores del Consejo de Administración de la OIT y la Oficina de Actividades para los Trabajadores. De ese modo, las actividades se han integrado plenamente con las políticas generales y los programas regionales de educación obrera de ACTRAV.

115 Aunque el contenido específico de los planes de estudios varía, en todas las actividades del Programa se abordan las siguientes cuestiones: las normas internacionales del trabajo y la Declaración; los derechos de las mujeres trabajadoras; la globalización y su repercusión en las organizaciones sindicales; las nociones básicas sobre las tecnologías de la información; las políticas y campañas sindicales sobre el VIH/SIDA; y las cuestiones incluidas en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo.

116 El Programa organiza cursos especializados de formación presencial en el Centro, seminarios de seguimiento y actividades de formación sobre el terreno y cursos de educación obrera en línea.

117 Los cursos especializados de formación presencial tienen la finalidad de reforzar la capacidad del personal de las centrales y los sindicatos

nacionales, con objeto de ampliar y actualizar sus conocimientos sobre diversas cuestiones. Los planes de estudios se elaboran fundamentalmente de acuerdo con los cuatro objetivos estratégicos de la OIT, los derechos de las trabajadoras, la metodología pedagógica y los cursos personalizados para las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI). Además, el Programa apoya la facilitación de actividades de formación para el personal de ACTRAV en talleres organizados en el Centro.

118 Los seminarios de seguimiento y las actividades de formación sobre el terreno se organizan en colaboración con la estructura exterior de ACTRAV. Su finalidad es evaluar la repercusión y la contribución del Programa de Actividades para los Trabajadores en la consecución de los objetivos de desarrollo en el ámbito de la formación, y puede proporcionar formación más avanzada. En el futuro, se seguirán organizando seminarios de seguimiento si así se solicitan, pero su número se reducirá.

119 El programa de educación obrera en línea se imparte a través de la plataforma de comunicaciones SoliComm (basada en un programa gratuito), lo que permite que sindicalistas en países con conexiones telefónicas caras o poco fiables puedan utilizar Internet de forma más económica y segura para recibir formación.

120 El Programa ha mejorado sus servicios de educación a distancia mediante la introducción de un motor de búsqueda en su sistema de comunicaciones en Internet. Dicho motor restringe exclusivamente la búsqueda a las organizaciones sindicales, lo que permite hallar más fácilmente la información procedente de los sindicatos y referente a éstos.

## Actividades para los Empleadores

121 La finalidad del Programa de Actividades para los Empleadores es apoyar y reforzar el papel de las organizaciones de empleadores, principalmente mediante actividades de formación, en estrecha colaboración con la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) de la OIT de Ginebra y la Organización Internacional de Empleadores (OIE).

122 El Programa se centra en reforzar la capacidad de las organizaciones de empleadores de los países en desarrollo para que puedan desempeñar su doble papel. En primer lugar, como voz de las empresas capaz de influir en la formulación de las políticas a través de la defensa de sus intereses y el diálogo social. Ello creará un entorno propicio para la sostenibilidad de las empresas, lo que es una condición esencial para el crecimiento económico, la generación de empleo y el alivio de la pobreza. En segundo lugar, como proveedoras de servicios de

desarrollo empresarial de alta calidad para sus afiliados. Ambos objetivos forman parte de los resultados estratégicos de la OIT.

123 El Programa aplica dos estrategias a fin de alcanzar esos objetivos: por un lado, imparte directamente formación y, por el otro, prepara material didáctico innovador.

124 En 2007, las actividades de formación impartidas abordaron varias cuestiones temáticas, todas ellas dirigidas específicamente a las organizaciones de empleadores: gobernanza de las organizaciones de empleadores; cabildeo y defensa de intereses; servicios para los afiliados; cómo mejorar el acceso de las organizaciones de empleadores a las pequeñas y medianas empresas; lucha contra el trabajo infantil a través de las organizaciones de empleadores; lucha contra el VIH/SIDA a través de las organizaciones de empleadores; etc.

125 La formación genera capacidad, pero su traducción en resultados depende de otros factores. No obstante, es perceptible el importante avance logrado en el refuerzo del papel de las organizaciones de empleadores como voz activa de las empresas, como socios en el ámbito del desarrollo o como prestadores fiables de servicios. Como botón de muestra, los empleadores se volvieron más activos en la prestación de servicios de formación en Europa oriental; las organizaciones de empleadores lograron un mayor acceso a las pequeñas y medianas empresas en Viet Nam y en algunos países de América Latina; los empleadores iraquíes se organizaron para ayudar a reconstruir el país; los empleadores en África adoptaron un papel más activo en la lucha contra el VIH/SIDA; y las organizaciones de empleadores en el Pacífico elaboraron planes para reforzar sus servicios.

126 La bibliografía especializada en el refuerzo de la capacidad organizativa de las organizaciones de empleadores y en el fortalecimiento de su capacidad de formulación de políticas en ámbitos específicos es escasa. Estos temas no se abordan en la escuela ni en la universidad. De ahí la necesidad de invertir mucho más en la elaboración de material didáctico innovador que recopile y transmita adecuadamente las buenas prácticas.

127 El material didáctico recientemente elaborado por el Programa comprende una guía práctica para crear y gestionar eficazmente una organización de empleadores, un manual de formación avanzada sobre el cabildeo y la defensa de los intereses empresariales, y un manual sobre conceptos macroeconómicos básicos para empleadores que participan en el diálogo socioeconómico nacional, ya sea en el marco de órganos nacionales o en el marco de instrumentos internacionales (como los PTDP o los DELP).

128 Los objetivos para el futuro siguen siendo ambiciosos. La atención se centrará en la expansión de las actividades, la diversificación de la financiación, la maximización de los recursos, el aumento de la visibilidad del Programa entre los empleadores, la mejora de la integración con ACT/EMP-Ginebra y con la OIE y, por último, la aplicación de un enfoque formativo más basado en las necesidades, lo que implica el mantenimiento de relaciones más estrechas y sólidas con los mandantes. Por consiguiente, el Programa ayudará a asegurar que los objetivos y proyectos de la OIT sigan siendo pertinentes para la comunidad empresarial, reforzando así la contribución de los empleadores para asegurar un trabajo digno y productivo en todo el mundo.

## Desarrollo Sostenible y Gobernanza

129 El objetivo de este Programa es reforzar el profesionalismo y la integridad en la gestión de los recursos públicos, para apoyar una "buena gobernanza" y un "desarrollo sostenible" (un concepto que combina el crecimiento económico, el progreso social y el respeto del medio ambiente). Los productos de aprendizaje y refuerzo de las capacidades del Programa abarcan desde cursos de formación regular ofrecidos en el campus para un público interregional hasta misiones específicas de capacitación institucional y reforma de las contrataciones públicas en diversos países en desarrollo y en transición. Todos ellos han sido concebidos para mejorar la eficacia en materia de gestión, a fin de optimizar los beneficios económicos y sociales de los proyectos y programas emprendidos en el contexto de los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) de la OIT, de los planes de desarrollo nacionales y de las estrategias de reducción de la pobreza.

130 Las principales cuestiones tratadas son:

- 1) gestión del ciclo de un proyecto;
- 2) gestión de las contrataciones públicas;
- 3) cursos de maestría y de postgrado sobre las políticas de desarrollo y las reglas de la economía global.

131 Los beneficiarios del Programa son funcionarios gubernamentales, representantes de los interlocutores sociales, personal de organismos de desarrollo y miembros de instituciones nacionales o regionales de formación. Los cursos regulares se conciben e imparten en colaboración con la OIT, con destacadas instituciones internacionales, como el Banco Mundial y la OCDE, y con universidades. El Programa también crea y lleva a cabo actividades de formación a medida, solicitadas para satisfacer las necesidades específicas de formación de organismos multilaterales de desarrollo, así como de ministerios e instituciones

que se encuentran en un proceso de reforma social y económica.

132 El Programa desempeña un papel prominente en la integración de las normas de la OIT en la gestión del sector público, ya sea mediante sus cursos regulares o mediante su participación en la ejecución de proyectos de reforma del sector público. Sus servicios de formación y asesoramiento en estos ámbitos aportan las capacidades necesarias para asegurar la expansión eficaz del Programa de Trabajo Decente de la OIT mediante instrumentos económicos como leyes, reglamentos y contratos en materia de contrataciones públicas.

133 En 2007, el Programa completó satisfactoriamente un proyecto quinquenal de reforma de las contrataciones públicas en Bangladesh. En el marco de dicho proyecto, se proporcionó asistencia técnica para establecer un nuevo marco legislativo y normativo de las contrataciones públicas en el país y para ayudar al nuevo Departamento Central de Contrataciones, creado con la finalidad de servir de columna vertebral del programa de reforma de las contrataciones públicas. También se elaboraron los documentos nacionales para las licitaciones públicas y los planes de estudios sobre las contrataciones públicas. A lo largo del proyecto, más de 1 700 funcionarios gubernamentales, proveedores, contratistas y consultores recibieron formación para poder desempeñar eficazmente sus respectivas funciones en el nuevo sistema de contrataciones públicas. El Grupo de Evaluación Independiente del Banco Mundial estudió los resultados del proyecto y lo clasificó como un ejemplo de "mejores prácticas" en el refuerzo de las capacidades nacionales. Similar fue el éxito obtenido por el proyecto de asistencia técnica para el Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales de Bulgaria, en el marco del cual se prepararon y ejecutaron actividades de formación sobre diversas cuestiones (tales como gestión, políticas sociales y metodología pedagógica) en el Centro de Formación del Ministerio en Manastirsky Livadi. En 2008 se ha previsto aumentar la capacidad del Centro búlgaro para proporcionar formación y asistencia técnica a países vecinos.

134 Las maestrías y los postgrados ofrecidos por el Programa han aumentado su visibilidad y pertinencia, atrayendo a un público internacional. En 2007 se puso en marcha una nueva "Maestría sobre gestión de las contrataciones públicas para un desarrollo sostenible". En 2008 se está trabajando en la consolidación de la reputación de estos postgrados y maestrías, así como en la expansión de la red de instituciones asociadas.

135 Tras la reorganización del Programa en 2008, éste ha pasado a formar parte del Grupo de Desarrollo Sostenible y Gobernanza que incorpora ahora un

nuevo programa llamado Dimensión Social del Comercio y de las Inversiones. Esta reorganización facilitará la expansión de las actividades piloto que se iniciaron en 2006 y 2007 con la finalidad de complementar la labor de la OIT destinada a mitigar los efectos adversos de la globalización, proporcionando a los funcionarios gubernamentales y a los interlocutores sociales las capacidades necesarias para gestionar los gastos públicos de forma socialmente responsable. Ello también implica utilizar el comercio y las inversiones como motores para la creación de empleo y el progreso social. En 2008 se concebirá y ejecutará una nueva oferta de formación, que se sumará a la tradicional oferta de actividades interregionales. A principios de 2008 dio comienzo en Marruecos un nuevo proyecto para modernizar sus sistemas y capacidades de formación en el ámbito de las contrataciones públicas. Asimismo, se está negociando con el Banco Africano de Desarrollo la ejecución de un nuevo proyecto para mejorar sus sistemas de formación en materia de contrataciones públicas, con la posibilidad de reproducirlo en sus países beneficiarios. Por último, se ha establecido un acuerdo de colaboración con el Centro del Patrimonio Mundial de la UNESCO y el Politécnico de Turín para ofrecer un nuevo programa de maestría titulado "*World Heritage at Work*". Su finalidad es apoyar la preservación y promoción del patrimonio mundial, así como aprovechar el potencial de dicho patrimonio para generar ingresos y crear empleo.

## Proyectos del Fondo Social Europeo

136 En 2007, el Centro ejecutó varios proyectos financiados por el Fondo Social Europeo en apoyo de las políticas sociales de la Unión Europea. Las actividades se centraron principalmente en tres áreas temáticas:

- i) refuerzo de las capacidades institucionales y administrativas en los procesos de gestión, control y evaluación de los proyectos del Fondo Social Europeo;
- ii) apoyo de los interlocutores sociales y de las instituciones públicas en la promoción de la inclusión social de los grupos desfavorecidos;
- iii) actividades de sensibilización para concienciar a los responsables de la toma de decisiones y a los interlocutores sociales en la Unión Europea sobre los obstáculos que impiden que las mujeres jóvenes entren en el mercado de trabajo, especialmente en el sector de las tecnologías de la información y la comunicación.

137 En el marco de la primera área temática, se proporcionaron servicios de formación y asesoramiento a las autoridades gestoras de los proyectos en Italia y en los nuevos Estados miembros de la Unión Europea.

El objetivo de 2007 fue estandarizar la metodología de gestión y auditoría de los proyectos de desarrollo de los recursos humanos del Fondo Social Europeo, mediante la preparación de un manual y de actividades de formación para el personal de las autoridades centrales y regionales. El intercambio de experiencias con las instituciones de auditoría europeas ha aumentado la visibilidad de los resultados obtenidos en este ámbito.

138 La segunda área se centró en la prevención y el control de los despidos debidos a crisis industriales. Gracias al compromiso y a la activa participación de los interlocutores sociales y de los responsables de la toma de decisiones en Italia, Alemania e Irlanda, en el marco del proyecto "*Equal*", se establecieron directrices sobre la gestión de los despidos, las políticas locales de formación para la adaptación de aptitudes y competencias profesionales, las técnicas de negociación colectiva en procesos de reestructuración y el diálogo social.

139 La tercera área temática se centró en las oportunidades de empleo para las mujeres en el sector de las tecnologías de la información y la comunicación, definiendo y compartiendo un conjunto único de competencias profesionales, con la colaboración de los interlocutores sociales en tres países (España, Italia e Irlanda) y creando instrumentos y documentos para realizar campañas de sensibilización.

140 El proyecto plurianual titulado "Desarrollo de una red internacional de formación y empleo" se completó en 2007. Dicho proyecto permitió consolidar la capacidad de trabajo en red de las comunidades de migrantes, con vistas a mejorar las oportunidades de empleo y el desarrollo social a escala local.

141 El nuevo marco de la Unión Europea para 2007-2013 ha redefinido las reglas y condiciones para los nuevos Estados miembros y los países candidatos a la adhesión que deseen beneficiarse de los fondos estructurales para la ejecución de proyectos. Desde 2008, la antigua sección encargada de los proyectos del Fondo Social Europeo ha pasado a formar parte de PRODEV y ahora se centra más en la determinación, concepción y ejecución de proyectos en los nuevos programas de la UE con respecto a las políticas de adhesión y vecindad en el marco de 2007-2013, principalmente en los ámbitos de la evaluación y la gestión del ciclo de los programas. Asimismo, apoyará a los programas técnicos del Centro en la determinación y concepción de nuevas propuestas de proyectos.



## Coordinación de Cuestiones de Género y Lucha contra la Discriminación

142 En 2007, la Sección de Coordinación de Cuestiones de Género adoptó un doble enfoque: contribuir técnica y conceptualmente a integrar las cuestiones de género en otros programas técnicos del Centro<sup>3</sup> e impartir directamente actividades de formación.

143 En 2007 se introdujeron dos nuevos temas: elaboración de presupuestos de género y auditoría de género. Cada uno de ellos constituyó el objeto de estudio de dos exitosos cursos de formación presencial de una semana de duración en Turín, que se volverán a ofrecer en 2008. En la actualidad, los cursos regulares y abiertos de formación presencial o a distancia sobre la integración de las cuestiones de género forman parte de las actividades regulares de esta Sección. A partir de ahora sus esfuerzos se concentrarán en ampliar la oferta de cursos en español y francés.

144 En 2007 y parte de 2008, se llevaron a cabo cinco proyectos de formación que comprendieron múltiples actividades en cuatro idiomas distintos.

145 En colaboración con otros organismos de las Naciones Unidas (UNIFEM) e importantes donantes (Comisión Europea) o gracias a su apoyo, se ejecutaron tres proyectos internacionales.

146 Por otro lado, dos proyectos nacionales permitieron ofrecer formación en cuestiones de género mediante diversos medios y metodologías (formación presencial y a distancia).

147 La labor de esta Sección contribuyó a alcanzar algunos objetivos y resultados estratégicos de la OIT, especialmente en Sri Lanka, donde el Centro de Turín organizó actividades de formación como seguimiento de una consultoría de la OIT para el Ministerio de Trabajo de dicho país, y en Sudáfrica, donde se divulgó la metodología para realizar auditorías de género en los departamentos gubernamentales nacionales y locales.

148 Esta Sección también proporcionó apoyo metodológico en dos actividades regionales de la OIT organizadas en Addis Abeba, para África, y en Yakarta, para Asia, y destinadas a mejorar el intercambio de conocimientos con respecto a la integración de una perspectiva de género en los proyectos de cooperación técnica. Ambas actividades contribuyeron a alcanzar resultados comunes en materia de igualdad de género, y constituyeron una de las primeras actividades de formación que reflejan la estrategia de gestión de los conocimientos basada en

los resultados, aprobada en la reunión del Consejo de Administración de 2007.

149 Este tema también será el principal objeto de estudio de otro taller que se celebrará en Turín en 2008 para los puntos focales de género y otro personal de la OIT.

150 En 2008, de acuerdo con el nuevo Plan de Desarrollo del Centro, la Sección recibió un mandato más amplio en el ámbito de la "lucha contra la discriminación". Por ello, la Sección está estudiando, junto con otros programas del Centro y varios departamentos y oficinas exteriores de la OIT, las necesidades de formación con respecto a otras formas de discriminación en el trabajo, tales como la brecha salarial o la discriminación basada en los estereotipos.

151 En 2009 se explorarán nuevas vías, que abarcarán otros motivos de discriminación y que aportarán respuestas a las necesidades de aprendizaje detectadas.

## Desarrollo Local - DelNet.

152 El proyecto DelNet apoya el desarrollo local y la descentralización mediante el fortalecimiento de las capacidades de los agentes locales a través de la formación, la información, el asesoramiento técnico y la creación de redes, utilizando las tecnologías del aprendizaje a distancia. Recientemente el programa de DelNet ha ampliado su alcance para facilitar la colaboración con otros programas técnicos, la reunión de conocimientos y experiencias y la concepción conjunta de productos sobre el trabajo decente con un enfoque local.

153 El programa de DelNet está destinado a expertos, gestores y personal de instituciones públicas y privadas que participan en procesos de desarrollo local. En 2007, llevó a cabo varias actividades de formación sobre las teorías actuales y las prácticas óptimas de gestión del desarrollo local en tres idiomas (inglés, español y portugués). También impartió otros cursos, con una orientación más regional, en español y en portugués.

154 El enfoque de desarrollo local tiene la finalidad de mejorar las capacidades individuales e institucionales para formular y aplicar estrategias de desarrollo que se adecuen al contexto socioeconómico local y mejoren la calidad de vida local. Su objetivo es fomentar la generación de empleo e ingresos en el ámbito local, especialmente en relación con el empleo por cuenta propia y las micro, pequeñas y medianas empresas, en el marco de una estrategia integrada que combina el desarrollo sostenible y el crecimiento económico.

3 Esta contribución equivalió a más de 30 días lectivos en 2007.

155 Este programa también ha abordado cuestiones tales como la perspectiva de género en el desarrollo local, la gestión local de los servicios de salud y el fomento de un turismo sostenible a escala local. Las cuestiones de género constituyen un elemento transversal de todos los cursos de DelNet, así como uno de los criterios en la concesión de becas de estudio. De hecho, la tasa de participación de mujeres en los cursos de DelNet supera el 50 por ciento, gracias también a su metodología de aprendizaje a distancia.

156 Por último, se llevaron a cabo varias actividades para América Latina en el marco de un proyecto sobre la prevención y la recuperación ante los desastres, en colaboración con organismos de las Naciones Unidas. El enfoque de desarrollo local, combinado con estrategias de reducción de riesgos, pretende potenciar la capacidad de acción de los agentes locales para prevenir y afrontar las emergencias, y formular políticas de recuperación económica en situaciones en las que la pobreza se ve agravada por un desastre. Este programa se preparó en cooperación con el Programa de Respuesta a las Crisis y Reconstrucción de la OIT, en apoyo de la Plataforma Internacional de Recuperación.

157 Durante el primer semestre de 2008, se programaron varios cursos de aprendizaje a distancia sobre desarrollo local, género y turismo y se impartió la segunda edición del curso combinado sobre la reducción de los riesgos de desastres. La adaptación en inglés de este último curso se encuentra en estos momentos en fase de promoción en la región de Asia, a fin de obtener un mayor equilibrio geográfico entre los participantes.

158 De acuerdo con la ampliación del alcance del Programa de Desarrollo Local - DelNet, en 2008 se está reforzando la colaboración con otros programas técnicos. Un conjunto didáctico que combina cursos de formación presencial (DEL-Turín) y de aprendizaje a distancia (DelNet) supone un primer intento en ese sentido. Asimismo, DelNet ha propuesto dedicar una edición del Diario de DelNet a la Conferencia Interinstitucional sobre Desarrollo Económico Local, que se celebrará en Turín en octubre de 2008.

159 Los logros del Programa en 2008 dependerán en gran medida de la aceptación de las propuestas de ejecución de proyectos sometidas a varias instituciones regionales (el *Banco do Nordeste do Brasil*, el Servicio Nacional de Aprendizaje de Colombia y la Oficina regional para América Latina y el Caribe de la ISDR). También se está negociando con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina un proyecto que se llevaría a cabo conjuntamente con la colaboración del Programa integrado de apoyo para la reactivación del empleo en Argentina de la OIT (Programa AREA).

## Educación a Distancia y Tecnologías de la Formación (DELTA)

160 El Programa de DELTA tiene el doble mandato de reforzar la capacidad interna del Centro en la aplicación de los procesos y metodologías de formación y aprendizaje más avanzados, por un lado, y proporcionar servicios de formación a clientes externos, por el otro. El Programa proporciona estos servicios de acuerdo con la Recomendación núm. 195 de la OIT sobre el desarrollo de los recursos humanos, a fin de promover políticas y programas que faciliten un aprendizaje permanente e incrementen la empleabilidad, subrayen la importancia de la innovación, promuevan las inversiones en las tecnologías de la información y la comunicación en el ámbito de la formación, y reduzcan las desigualdades.

161 Se han ejecutado varios proyectos, así como otras actividades, tanto de formación presencial como a distancia, utilizando un conjunto de módulos de desarrollo de los recursos humanos por competencias, por ejemplo para formar a más de 600 instructores y empresarios en El Salvador. Asimismo, en la República Unida de Tanzania y en Indonesia, DELTA ha apoyado un programa de actualización de conocimientos para instructores dentro del sistema de formación profesional, a través de talleres locales, plataformas de aprendizaje a distancia y planes de estudios de formación presencial. El Programa también colaboró en el Proyecto EUROsociAL, especialmente mediante la preparación de material didáctico y la facilitación de talleres.

162 El Programa ha ofrecido varios cursos regulares de formación de formadores por competencias y de refuerzo de la gestión de los recursos humanos. En 2008, un nuevo curso combinado sobre aprendizaje permanente en línea se ha sumado a la oferta de cursos regulares.

163 DELTA proporciona apoyo a las iniciativas internas de formación del personal de la OIT (por ejemplo, mediante el diseño y el desarrollo del portal virtual sobre protección social, la preparación de módulos electrónicos sobre tripartismo o la creación de un conjunto de aprendizaje individual sobre la evaluación de proyectos), así como a proyectos específicos de cooperación técnica de la OIT (por ejemplo, mediante la validación de instrumentos de formación o la facilitación de talleres para el Programa de Respuesta a las Crisis y Reconstrucción de la OIT).

164 El mandato de DELTA también prevé el apoyo a todos los programas técnicos del Centro para que conozcan y apliquen las metodologías pedagógicas y las tecnologías de aprendizaje más avanzadas. DELTA cumple con ese mandato proporcionando servicios internos de asesoramiento, transformando los conocimientos en material de formación o aprendizaje (por ejemplo, mediante la preparación de un manual de formación sobre el empleo de los jóvenes para ACT/EMP), apoyando la creación o gestión de entornos de aprendizaje a distancia (por ejemplo, la

plataforma sobre la divulgación de los derechos laborales), participando en la concepción y ejecución de un programa de desarrollo del personal interno sobre la concepción de actividades de aprendizaje y el uso de las tecnologías, adaptando material de formación presencial para utilizarlo en actividades de aprendizaje a distancia, y proporcionando servicios de facilitación o asesoramiento en cursos regulares organizados por otros programas técnicos (por ejemplo, para un curso sobre seguridad social en América Latina).

# EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL CENTRO

## Introducción

165 El Centro estima fundamental realizar una evaluación sistemática de sus actividades de formación. El Fondo de Inversión (1998-2001) le permitió crear un sistema informático para recopilar y analizar estadísticamente las opiniones de los participantes al término de cada curso. Con la ayuda del Fondo de Inversión (2002-2005), mejoró y amplió sus instrumentos y métodos de evaluación de los efectos de la formación, tanto en lo que se refiere a los rendimientos del participante en sí como de su organización. En el marco del actual Fondo de Inversión (2007-2011), el Centro consolidará un enfoque orientado hacia la evaluación, lo integrará en el ciclo de aprendizaje y sistematizará los procesos de evaluación de los resultados y repercusiones de la formación.

## Evaluación de la satisfacción de los participantes

166 El cuestionario de evaluación a final de actividad permite obtener información de referencia sobre el grado de satisfacción inmediata de los participantes respecto a la calidad y pertinencia de los contenidos, métodos y servicios relativos a una actividad de formación que acaban de completar. El proceso de unificación de dichos cuestionarios ha hecho posible que el Centro pueda procesar la información estadística sobre la valoración de los participantes y detectar tendencias, puntos fuertes y áreas susceptibles de mejora en sus actividades y servicios de formación.

167 Los resultados de la evaluación se remiten al equipo encargado de la actividad (el gestor y la secretaria de la actividad) y a la Dirección para realizar un análisis más exhaustivo y adoptar, cuando corresponda, medidas correctivas a fin de capitalizar las lecciones y las buenas prácticas extraídas.

**Cuadro I**  
**Puntuación media de 16 aspectos pedagógicos y organizativos claves**

Componente	2006 Promedio	2007 Promedio	Variación 2007/06
Información previa	3,48	3,57	0,09
Claridad de los objetivos	4,48	4,47	-0,01
Consecución de los objetivos	4,17	4,18	0,01
Pertinencia de los contenidos con respecto a los objetivos	4,25	4,27	0,02
Adecuación de los contenidos al nivel del participante	4,17	4,18	0,01
Perspectiva de género en la formación	3,77	3,76	0,01
Métodos de aprendizaje	4,24	4,21	-0,03
Especialistas	4,39	4,42	0,03
Relaciones de trabajo en grupo	4,21	4,22	0,01
Calidad del material didáctico	4,31	4,33	0,02
Organización de la actividad	4,40	4,42	0,02
Secretariado	4,47	4,48	0,01
Viajes y visitas de estudio	4,44	4,37	-0,07
Calidad general de la actividad	4,37	4,38	0,01
Pertinencia con respecto a las funciones actuales del participante	4,35	4,40	0,05
Pertinencia con respecto a las necesidades de la organización del participante	4,43	4,45	0,02
<b>Número de cuestionarios</b>	<b>5 159</b>	<b>7 005</b>	<b>+ 1 846</b>

**Cuadro II**  
**Puntuación media de los principales aspectos relacionados con las instalaciones  
y los servicios del Centro**

Componente	2006 Promedio	2007 Promedio	Variación 2007/06
Información sobre el Centro de Turín	3,91	3,91	0,00
Sitio web del Centro de Turín	4,37	4,18	-0,19
Alojamiento	4,46	4,36	-0,10
Limpieza de la habitación	4,38	4,34	-0,04
Lavandería/Planchado	3,98	3,85	-0,13
Recepción	4,21	4,04	-0,17
Personal del bar y del comedor	4,23	4,14	-0,09
Desayuno	3,93	3,95	0,02
Almuerzo	3,83	3,90	0,07
Cena	3,67	3,81	0,14
Comidas durante los fines de semana	3,76	3,71	-0,05
Adecuación de las comidas con respecto a la dieta habitual	3,60	3,65	0,05
Bar	4,03	3,94	-0,09
Refrigerios ofrecidos durante las pausas	4,19	4,15	-0,04
Oficina de correos	3,97	4,09	0,12
Sucursal bancaria	4,03	4,12	0,09
Servicio de documentación/Biblioteca	4,23	4,38	0,15
Aula de formación	4,42	4,39	-0,03
Servicio de interpretación	4,34	4,34	0,00
Actividades de ocio organizadas	4,13	4,12	-0,01
Actividades deportivas	3,50	3,64	0,14
Excursiones	-	4,30	-
Servicio médico	4,13	4,25	0,12
Sección de Viajes del Centro	4,29	4,32	0,03
Agencia de Viajes "Cisalpina"	4,21	4,22	0,01
<b>Número de cuestionarios</b>	<b>2 474</b>	<b>3 054</b>	<b>+ 580</b>

\* En una escala del 1 al 5.

168 Las estadísticas generales (por lugar, región y programa) se publican en la página web sobre evaluación a principios de cada año. Los resultados anuales del rendimiento de cada programa técnico se someten al examen de la Dirección durante las reuniones anuales de revisión.

169 Un programa informático personalizado permite a cada responsable de actividades crear un cuestionario en su lugar de trabajo, en uno de los ocho idiomas utilizados con mayor frecuencia en el Centro. Los resultados de todas las actividades efectuadas por el Centro se encuentran a disposición de cada responsable de actividades para su consulta y a efectos estadísticos.

170 Las páginas *web* en la Intranet dedicadas a la evaluación se actualizan y alimentan periódicamente, a fin de mejorar el intercambio de información y poder establecer un enfoque común para el proceso de evaluación. El apartado sobre estadísticas generales presenta los resultados desglosados por región, programa y lugar. También se han publicado las pautas de la OIT y de otras organizaciones internacionales en el ámbito de la evaluación, así como documentos sobre normas y estándares de evaluación e instrumentos útiles para mejorar los procesos de evaluación.

171 En 2007, 7 005 participantes en 309 actividades (lo que representa el 66% del total de las actividades de formación del Centro) cumplieron el cuestionario normalizado. En comparación con el año 2006, el total de actividades contempladas aumentó en un 6 por ciento y el número de cuestionarios procesados se incrementó en un 33 por ciento (es decir, en 1 846 cuestionarios más). Además, se proporcionaron versiones a medida del instrumento de evaluación, a fin de atender los requisitos especiales de actividades no regulares, para un total de 1 340 cuestionarios.

172 Por otro lado, se elaboró una versión especial del cuestionario de evaluación a final de actividad, en cooperación con responsables de cursos de aprendizaje a distancia, con objeto de satisfacer sus necesidades específicas, y se ha empezado a trabajar en una versión permanente.

173 En 2007, la Sección de Evaluación empezó a utilizar una versión revisada y perfeccionada del formulario de evaluación sobre las instalaciones del campus, lo que permite recabar información más fiable y pertinente.

174 A continuación se ofrece un breve análisis y una interpretación de los resultados de 2007, que se muestran en los cuadros I y II. El cuadro I aborda los aspectos pedagógicos y organizativos de las actividades de formación. En una escala de 1 a 5 (en la que 1

denota una satisfacción mínima y 5 la satisfacción máxima), las puntuaciones medias variaron de 3,57 a 4,48. En 2007, la calidad general de las actividades de formación recibió una puntuación media de 4,38. Las puntuaciones en casi todos los apartados fueron muy similares a las del año anterior. En conjunto, la valoración de los participantes fue positiva. Éstos consideraron, en su mayoría, que la actividad había sido pertinente con respecto a las necesidades de su organización (4,45), así como pertinente con respecto a sus funciones actuales (4,40). También se mostraron satisfechos con la claridad de los objetivos (4,47) y con el grado de consecución de los objetivos (4,18). Además, opinaron que los contenidos habían sido apropiados, tanto en lo que respecta a los objetivos del curso (4,27), como al nivel de conocimientos previos que poseían (4,18).

175 Por lo que respecta a la ejecución de las actividades, los participantes se mostraron especialmente satisfechos con la labor desempeñada por el secretariado (4,48), con las visitas de estudio (4,37) y con la organización general de las actividades (4,42).

176 No obstante, es necesario facilitar más y mejor información antes del inicio de los cursos. Ello también se ve condicionado por el proceso y el plazo de presentación de candidatos para participar en los cursos por parte de las instituciones beneficiarias. A fin de superar estas limitaciones, el Centro desea potenciar el uso del aprendizaje a distancia para preparar mejor a los participantes antes de iniciar la formación presencial. Por otro lado, la valoración de la integración sistemática de las cuestiones de género recibe una puntuación muy irregular. Ello puede ser debido a que algunos programas y planes de estudio abordan la dimensión de género de manera más explícita que otros. Por consiguiente, se está revisando la formulación de esta pregunta a fin de obtener comentarios más útiles sobre este importante aspecto.

177 Con respecto a los servicios del Centro (cuadro II), las puntuaciones fueron similares a las del año anterior. Cabe subrayar los buenos resultados obtenidos por el Servicio de Documentación (+0,15), el Servicio Médico (+0,12) y las actividades deportivas (+0,14). Asimismo, el nuevo servicio de "Excursiones" ha experimentado una acogida muy favorable por parte de los participantes (4,30). Por el contrario, el servicio de lavandería (-0,13), la Recepción (-0,17) y el sitio *web* del Centro de Turín (-0,19) obtuvieron una puntuación ligeramente inferior en comparación con el año anterior.

178 La valoración de los participantes sobre los servicios residenciales, logísticos y administrativos proporcionados por el Centro se ha mantenido estable a lo largo de los años. La valoración de diversos servicios (por ejemplo, el del alojamiento) ha registrado mejoras gracias a las importantes obras de

renovación completadas. En otros ámbitos, será necesario realizar un esfuerzo de mejora teniendo en cuenta la complejidad inherente a un público cada vez más diversificado, sofisticado y culturalmente sensible.

## Encuestas internas

179 En 2007, la Sección de Evaluación llevó a cabo encuestas internas sobre el Servicio de Documentación, el Servicio de Traducción y el Servicio de Autoedición y Material Multimedia. Su finalidad era doble: evaluar la pertinencia de esos servicios para los otros servicios y programas del Centro y evaluar el grado de satisfacción general de sus usuarios internos. Cada encuesta recabó entre 53 y 60 respuestas. En general, los usuarios se mostraron muy satisfechos con los servicios recibidos. Los comentarios y sugerencias fueron suficientemente exhaustivos para ayudar a adecuar aún más los servicios examinados a las necesidades de sus usuarios internos.

## Evaluación del aprendizaje

180 Los formadores del Centro utilizan diversos métodos para determinar en qué medida los participantes han asimilado nuevos conocimientos y han adquirido nuevas competencias como resultado de su participación en una actividad de formación. Los métodos que privilegiamos son la autoevaluación (llevada a cabo, a menudo, antes y después de una sesión de formación) y los cuestionarios de respuesta múltiple. En cursos de mayor duración, los participantes deben redactar ensayos o presentar los resultados de su trabajo. En la mayoría de actividades, los participantes deben elaborar planes de acción que pondrán en práctica en sus organizaciones una vez que hayan regresado a sus países. La presentación de estos planes de acción al término del curso ofrece la oportunidad, tanto a los participantes como a los formadores, de evaluar el nivel de aprendizaje alcanzado.

181 La creación de instrumentos unificados de evaluación del aprendizaje no resulta aconsejable, dada la diversidad de los objetivos y contenidos de las

actividades del Centro. El responsable de la actividad decide qué instrumentos conviene utilizar en cada caso.

## Evaluación de los resultados y del impacto

182 Las actividades de formación del Centro tienen por objeto fortalecer las capacidades (conocimientos, competencias y aptitudes) de los participantes y, a través de ellos, generar un efecto perdurable en sus respectivas organizaciones y, a veces, en la sociedad en general.

183 El Centro es consciente de la importancia, en términos de rendición de cuentas y aprendizaje, de la evaluación periódica de los efectos de la formación en el desempeño profesional de los participantes, en los resultados de las instituciones para las que trabajan y más allá. Por consiguiente, el nuevo Programa de Inversiones prevé una iniciativa de mayor envergadura para mejorar la calidad y el alcance de tal evaluación.

## Refuerzo de la evaluación mediante el Programa de Inversiones del Centro 2007-2011

184 El Programa de Inversiones contiene un componente destinado a reforzar la capacidad de evaluación del Centro. Sus objetivos concretos son los siguientes:

- a) establecer una cultura y un marco comunes de evaluación en el Centro;
- b) efectuar un limitado número de estudios de impacto y exámenes en profundidad; y
- c) preparar un plan de estudios y material didáctico sobre la evaluación del aprendizaje y la formación.

185 A tal efecto, el Centro ha emprendido una serie de iniciativas, de las que se informa con más detalle en el próximo apartado dedicado al Programa de Inversiones.

# PROGRAMA DE INVERSIONES 2007-2011

186 En el Plan de Desarrollo 2007-2011, se establecen proyectos específicos, con plazos definidos y basados en resultados, financiados con las reservas del Fondo General del Centro. Habida cuenta de los limitados fondos disponibles, el Programa de Inversiones sirve para complementar el presupuesto ordinario y los fondos externos del Centro con la finalidad de alcanzar uno o varios de los objetivos del Plan de Desarrollo.

187 El Consejo ha aprobado las siguientes asignaciones para el Programa de Inversiones:

Nº de Proyecto	Proyecto	\$ EE. UU.	equivalente en €
1.1	Discriminación	350 000	240 100
1.2	Migración	350 000	240 100
1.3	Integración del diálogo social y del tripartismo	250 000	151 500
1.4	Responsabilidad social de la empresa	300 000	205 800
2.1	Evaluación	200 000	137 200
2.2	Actualización del sitio web	110 000	75 460
3.1	Actualización de la aplicación financiera de Oracle (versión 11i)	620 000	425 320
3.2	Análisis de los requisitos operativos con respecto a la aplicación para los recursos humanos de Oracle (Fase 1)	130 000	89 180
<b>TOTAL</b>		<b>2 310 000</b>	<b>1 564 660</b>

## Situación actual de los proyectos

### 1.1 Discriminación

188 Este proyecto prevé la concepción de planes de estudios y la realización de cursos piloto que contribuyan a la eliminación de todas las formas de discriminación en el trabajo y en el empleo. La ejecución de este proyecto se inició en enero de 2008 bajo la responsabilidad conjunta del Programa de Coordinación de Cuestiones de Género y Lucha contra la Discriminación y el Programa de Normas y de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. En 2008, se organizaron en este marco varios proyectos que comprendían diversas actividades, cursos abiertos, talleres especializados, estudios y material de formación, en los que se estudiaron distintos motivos de discriminación, principalmente el género, la raza y la etnia. También se ha introducido la cuestión de la

discriminación de las personas con discapacidad, a la luz del correspondiente convenio de las Naciones Unidas que ha entrado recientemente en vigor.

189 En la actualidad, se están manteniendo conversaciones y consultas preliminares con los correspondientes departamentos y oficinas exteriores de la OIT. En 2008 y a principios de 2009, se llevarán a cabo actividades de sensibilización específicas sobre las cuestiones relacionadas con la discriminación que se debatirán en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2009 (igualdad de género y VIH/SIDA).

### 1.2. Migración

190 El Programa de Empleo y Desarrollo de Competencias y el Programa de Protección Social del Centro están llevando a cabo conjuntamente este proyecto, para el cual se ha contratado a un especialista en migración, que ejercerá de coordinador del proyecto, por un período inicial de un año. Oficialmente, dicho coordinador asumirá sus funciones en enero de 2009, pero ya ha participado en varias reuniones preparatorias para determinar los componentes del proyecto.

191 El primer componente es la producción de material de referencia para los módulos de formación, y abordará principalmente cuatro ámbitos fundamentales en los que la demanda de actividades de capacitación es importante, a saber: i) promoción de los acuerdos bilaterales y multilaterales sobre seguridad social para los trabajadores migrantes (a través del Programa de Migraciones Internacionales de la OIT); ii) políticas de transferibilidad de competencias profesionales y de empleabilidad; iii) políticas en materia de migración laboral; y iv) función de las instituciones públicas y privadas del mercado de trabajo en la reducción de los desequilibrios globales del mercado de trabajo y de la inadecuación de competencias profesionales (incluidas las técnicas de previsión de las necesidades de competencias).

192 El segundo componente es la preparación de módulos de formación en inglés, francés y español, que se basarán en el actual curso regular sobre migración, y a los que se añadirán módulos específicos sobre los cuatro ámbitos anteriormente descritos. Estos módulos podrían combinarse de forma flexible para impartir cursos específicos que se adapten a las necesidades concretas de distintos grupos de destinatarios.



193 El tercer componente consistirá en la organización de dos talleres con las principales partes interesadas de la OIT, los representantes de los interlocutores sociales, los miembros de la comunidad de investigadores y los donantes. Ello facilitará la validación del material de formación y asegurará una sólida "responsabilización" de la OIT y de sus mandantes en la concepción del nuevo programa de capacitación sobre migración. Por último, se intentará lograr el apoyo de socios técnicos y financieros clave para impartir el nuevo programa. Ello se realizará en estrecha colaboración con el Programa de Migraciones Internacionales de la OIT.

### 1.3. Integración del diálogo social y del tripartismo

194 En 2007, el Director aprobó una propuesta, por un valor de 75 000 dólares de los Estados Unidos, cuya ejecución correrá a cargo del Programa de Diálogo Social del Centro. En dicho año, se elaboró y validó un conjunto de módulos de formación sobre "el fortalecimiento y la reestructuración de la administración del trabajo" en inglés y árabe, en colaboración con el Servicio de Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo de la OIT y con otros programas del Centro. Ello ha propiciado la organización de dos actividades de formación en 2008 y el establecimiento de un plan regular de estudios sobre la administración del trabajo que se impartirá en los próximos años.

195 En el último trimestre de 2007, se esbozó el conjunto didáctico y se redactaron los dos primeros módulos. En el caso de que se obtengan fondos adicionales, también se producirán las versiones francesa y española de este conjunto.

196 Por su parte, el Programa de Actividades para los Empleadores y el Programa de Actividades para los Trabajadores colaborarán en la organización de varias actividades destinadas a fortalecer el tripartismo en el Centro. El personal de ambos programas estudiará posibles oportunidades de financiación para la ejecución conjunta de proyectos tripartitos, la organización cooperativa de actividades tripartitas, la producción de material didáctico y la elaboración de un plan a largo plazo para promover el tripartismo en todas las actividades del Centro.

### 1.4. Responsabilidad social de la empresa

197 Este proyecto pretende reforzar la capacidad del Centro para ofrecer servicios y productos en el ámbito de la responsabilidad social de la empresa, actualizar y ampliar el material de formación existente y concebir material nuevo e innovador, así como

planes de estudios para grupos destinatarios específicos, en estrecha colaboración con la OIT de Ginebra y la Subcomisión de Empresas Multinacionales. El Programa de Actividades para los Empleadores y el nuevo Programa sobre la Dimensión Social del Comercio y de las Inversiones coordinan conjuntamente el proyecto.

198 La labor preparatoria comprendió la celebración de consultas con los interlocutores sociales y con los correspondientes departamentos de la Sede de la OIT y del Centro, a través de un grupo de consulta creado a tal fin. Se ha sometido a la Dirección del Centro para su aprobación una propuesta de proyecto con un plan de trabajo y una lista de los recursos disponibles.

199 Al mismo tiempo, se ha establecido una colaboración formal con el Programa de Empresas Multinacionales (EMP/MULTI) de la OIT. En la actualidad, el equipo responsable del proyecto sobre la responsabilidad social de la empresa y el personal de EMP/MULTI están preparando el borrador pormenorizado de las actividades previstas para el 2008, que luego se remitirá a ACT/EMP, ACTRAV y los interlocutores sociales para recabar sus comentarios.

200 Mientras tanto, se sigue trabajando en la concepción y elaboración de material didáctico. Está previsto impartir el primer curso de formación en septiembre de 2008 para funcionarios de la OIT. Además, se ha solicitado al equipo del proyecto que realice aportaciones específicas sobre la responsabilidad social de las empresas en otras actividades organizadas por diversos programas del Centro, y que estudie nuevas oportunidades de financiación y formación.

### 2.1. Evaluación

201 La finalidad de este proyecto es reforzar la capacidad del Centro en el ámbito de la evaluación y, en particular: a) establecer una cultura y un marco comunes de evaluación en el Centro; b) efectuar un limitado número de estudios de impacto y exámenes en profundidad; y c) preparar un plan de estudios y material didáctico sobre la evaluación del aprendizaje y la formación.

202 Para instilar una cultura de evaluación en el Centro, es necesario aplicar un enfoque compartido sobre las necesidades de evaluación. Para fortalecer de forma sostenible la capacidad de evaluación del Centro, es preciso aumentar la capacidad del personal en este ámbito y crear instrumentos de evaluación internos. Las principales actividades que se llevarán a cabo son: sesiones regulares de capacitación del personal sobre los fundamentos de la evaluación y sobre enfoques y métodos a la vanguardia; integración

de la evaluación en el ciclo de aprendizaje y utilización de los resultados de las evaluaciones para reforzar la ejecución y el impacto de la formación; experimentación de enfoques innovadores; y mejora de las páginas web sobre evaluación en la Intranet del Centro, para que se conviertan en un depósito de conocimientos y en un instrumento para el intercambio de información.

203 En 2007 se organizaron dos actividades de capacitación del personal sobre las evaluaciones de impacto y sobre la "diagramación de resultados" ("*outcome mapping*"). También se alentó la participación del personal del Centro en talleres de formación sobre principios, métodos e instrumentos de evaluación. En 2008, se ha preparado un plan de acción para mejorar la cultura de evaluación en el Centro. El plan prevé incluir en todas las actividades de formación una presentación introductoria sobre la evaluación, así como celebrar reuniones con algunos responsables de actividades al finalizar sus actividades de formación, con objeto de revisar los resultados de la evaluación y extraer lecciones útiles, y realizar un análisis bianual de los resultados de las evaluaciones para cada programa técnico, con vistas a determinar las áreas susceptibles de mejora y las medidas que deben adoptarse.

204 Otras iniciativas que se han llevado a cabo son: a) la creación de un centro de documentación virtual sobre evaluación, alojado en la Intranet del Centro; b) la preparación de un instrumento para evaluar las actividades de aprendizaje a distancia; c) el intercambio de información sobre las iniciativas de evaluación interna; y d) la reformulación parcial del cuestionario de evaluación a final de actividad.

205 Con respecto a las evaluaciones de impacto, se seleccionaron tres proyectos en distintos ámbitos:

- *Formación de formadores en ITU*<sup>4</sup>: un proyecto de refuerzo de la capacidad de los recursos humanos. Este proyecto, que se inició a mediados de 2007, beneficiará principalmente a una única institución y a sus estudiantes. Desde el inicio, el seguimiento y la evaluación formaron parte del proceso de concepción del proyecto. Ello permitirá extraer lecciones sobre este enfoque y examinar hasta qué punto puede aplicarse en otros proyectos de formación.
- *Repercusión en las instituciones de seguridad social en Ghana y Zambia*. Este proyecto permitirá realizar un análisis exhaustivo de los efectos y la influencia en las políticas nacionales de seguridad social de los cursos sobre dicha materia impartidos en los últimos 10 años a unas 90 personas procedentes de institutos de seguridad social de Ghana y Zambia.

- *Cursos sobre microfinanzas*. En este estudio se analizarán las actividades de formación sobre microfinanzas del Centro, prestando una especial atención a la mejora de los contenidos educativos y a los efectos de una labor formativa constante en un determinado contexto.

206 A petición de mandantes y socios, se ha empezado a elaborar un plan de estudios y material de formación sobre la evaluación del aprendizaje y la formación. El Centro ha comenzado a analizar su experiencia adquirida en la evaluación del aprendizaje, así como la situación actual del mercado y la demanda de cursos específicos sobre evaluación de la formación y el aprendizaje. Tras ello, se formulará, validará y probará un plan de estudios y su correspondiente material didáctico mediante la ejecución de actividades de formación en varios idiomas.

## 2.2. Actualización del sitio web

207 Desde enero de 2008, el nuevo sitio web se encuentra en línea y sirve para promover el alcance y la calidad de la formación y de los conocimientos técnicos ofrecidos por el Centro, así como sus actividades y servicios.

208 El nuevo sitio web fue diseñado tras realizar una encuesta entre los usuarios. Su nueva estructura se caracteriza por una página inicial más dinámica y dividida en dos partes. En la parte superior, se publican noticias que se actualizan periódicamente y que ofrecen una visión general de las distintas actividades organizadas por el Centro. En la parte inferior, figura una lista de las actividades de formación venideras.

209 Por otro lado, se ha remodelado la Sala de prensa y se ha añadido una nueva galería fotográfica integral del Centro de Turín, que comprenderá fotografías de alta resolución con sus correspondientes pies de foto en tres idiomas.

210 También se ha añadido un nuevo plano del campus, así como una vista aérea del mismo y nuevos mapas de Google. En estos momentos, se está revisando el apartado dedicado a las publicaciones en la Intranet del Centro, y en breve se procederá a su migración a Internet. La información dirigida a los participantes (tales como las disposiciones relativas a los viajes) se actualiza constantemente, para reflejar por ejemplo los cambios en los procedimientos para la obtención del visado de la Unión Europea.

211 También se han actualizado y ampliado las páginas dedicadas a los programas de formación y a las regiones. Por su parte, las páginas sobre las actividades de formación específicas ofrecen

4 ITU: Instituto Tecnológico Universitario de Mendoza (Argentina).

información útil a los participantes inscritos o potenciales antes del inicio de la actividad. Esta información también puede hallarse a través del motor de búsqueda que se encuentra en la página inicial.

212 Varios miembros del personal han recibido formación sobre el uso de Zope/Plone, el nuevo sistema de gestión de contenidos del sitio *web*, tanto mediante sesiones de formación en grupo como sesiones especiales. El Centro también ha adquirido la capacidad necesaria para actualizar el sitio *web* por sí mismo.

213 Cuando concluya el proyecto, se realizará una encuesta entre los usuarios para evaluar el funcionamiento del nuevo sitio *web*.

### 3.1. Actualización de la aplicación financiera de Oracle (versión 11i)

214 La finalidad de este proyecto es actualizar la aplicación informática que se empezó a utilizar en el año 2000, en el marco del proyecto de "planificación de los recursos de la empresa". Esta actualización tiene por objeto mejorar la capacidad, seguridad y manejabilidad del sistema de gestión de la información.

215 En noviembre de 2007, se sometió al examen del Consejo un primer informe de avance. Desde entonces, se ha completado el proceso de actualización y, en enero de 2008, el nuevo sistema entró en funcionamiento, tal como estaba previsto. No se registró ningún problema y el sistema se encuentra ahora plenamente operativo.

### 3.2. Análisis de los requisitos operativos con respecto a la aplicación para los recursos humanos de Oracle (Fase 1)

216 La finalidad de este proyecto es sustituir el actual sistema de nóminas que ya ha quedado obsoleto (*Informix*) con una nueva aplicación más integrada en el conjunto del sistema de "planificación de los recursos de la empresa". Ello mejorará la calidad, accesibilidad, fiabilidad y tempestividad de los datos necesarios para apoyar la toma de decisiones sobre cuestiones relacionadas con la gestión de los recursos humanos. También asegurará una mayor eficiencia, reducirá la duplicación en la introducción de datos y proporcionará una forma eficaz de actualizar el sistema a lo largo del tiempo, lo que permitirá aumentar su flexibilidad y su vida útil.

217 En la actualidad, se están estudiando las ventajas y desventajas de dos opciones:

- Desarrollo independiente de una nueva aplicación: una aplicación personalizada de un sistema de gestión de nóminas creado para el sector sanitario público de Italia. No obstante, aún es necesario llevar a cabo una evaluación más exhaustiva de los requisitos operativos, así como un "análisis de lagunas" del sistema propuesto.
- Subcontratación de la gestión de las nóminas a la OIT, es decir, transferencia de una parte o de la totalidad de la responsabilidad del funcionamiento del sistema a la Sede de la OIT. Esto implicaría el procesamiento de las transacciones y de las nóminas desde Turín, a través de Internet, apoyándose en los servidores utilizados por las aplicaciones del sistema de "planificación de los recursos de la empresa" en Ginebra. Todavía es necesario realizar una evaluación más exhaustiva de esta opción en el contexto de la implantación de IRIS en las oficinas nacionales, incluida la Oficina de Roma. Esta solución aprovecharía la experiencia ya adquirida por la OIT para satisfacer los requisitos operativos con un sistema adaptado de gestión de las nóminas de Oracle, pero no sería forzosamente más rentable a largo plazo debido a sus altos costos de gestión.

## Gestión y seguimiento

218 Al concebir y emprender la ejecución de los proyectos del Programa de Inversiones 2007-2011, se han tenido especialmente en cuenta las conclusiones y recomendaciones formuladas en el examen de la ejecución de los proyectos financiados con cargo al Fondo de Inversión 2002-2005, que se efectuó en junio de 2007. En concreto:

- se han programado y presupuestado acciones de seguimiento para varias actividades del Programa 2002-2005;
- se ha puesto el acento en la planificación y el seguimiento de los distintos proyectos;
- se han definido responsabilidades claras con respecto a la gestión del conjunto del programa y de los distintos proyectos;
- se han computado las contribuciones y el tiempo de trabajo del personal en los distintos proyectos.

# PUBLICACIONES Y CONJUNTOS DIDÁCTICOS EN 2007

TÍTULO (en el idioma original)	DESCRIPCIÓN	IDIOMA*
<b>PUBLICACIONES DEL CENTRO</b>		
ITCILO on-line catalogue of publications	Sitio <i>web</i>	EN, FR, ES
Know About Business - 2007 edition	Módulos de formación	EN
Guide - International Labour Standards – Guide - Normes internationales du travail – Guía - Normas Internacionales del Trabajo	Guía – Edición 2007	EN, FR, ES
Uguaglianza nel lavoro. Affrontare le sfide	Libro	IT
The 2008 Reader on Private Sector Development – Measuring and Reporting Results	Libro	EN, FR, ES
Creación de un entorno empresarial favorable para el fomento de la pequeña empresa	Módulos de formación	ES
Desarrollo económico local + Empleo. Material para promotores	Módulos de formación	ES
Torino – Giornate internazionali delle Nazioni Unite 2007	Campaña de información pública – Sitio <i>web</i>	IT
2008 standard courses	Folleto	EN, FR, ES
The ILO Turin Centre: training for the world	Folleto institucional	EN, FR, ES, IT
<b>PUBLICACIONES PARA LA OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO</b>		
ILO “World of Work” magazine Nos. 59, 60, 61	Revista	EN, FR
IPEC 12 TO 12 Community portal on child labour	Portal en línea y folleto	EN, FR, ES, IT
Decent Work Country Programme Guidebooks – 2007 revision	Guía	EN
International HIV-AIDS cartoon exhibition	Exposición	EN
Productivity and Competitiveness, Central Asia and Caucasus	CD-ROM	AZ, EN, HY, KA, KY, RU, TY, UZ
DIALOGUE Year planner 2008	Cartel	EN, FR, ES
Reaching out to SMEs. An electronic toolkit for employers’ organizations. 2007 revision	Sitio <i>web</i> y CD-ROM	EN, FR, ES
Employers’ Organizations Work-Family Training	CD-ROM	EN
Modern policy and legislative responses to child labour	Libro de texto	EN, FR, ES
IPEC SCREAM module on HIV/AIDS	Módulo y CD-ROM	EN
Employers and Child Labour - Practical guides	Guías	EN, FR, ES
Photo exhibition on child labour in agriculture for WDAFL	Exposición	EN
Manual for drafting ILO instruments: The Quick Guide	Guía práctica	EN, FR, ES
Dépliant sur la protection sociale	Folleto	EN, FR, ES, AR
Economic reintegration of child soldiers	Libro y DVD	EN
Burundi	Libro	FR
Men as partners in reproductive health through organized workforce	Conjunto didáctico	EN
Material for the Child Labour Conference, Istanbul, September 2007	Material de información pública	EN, RU
The Global Task Force on Child Labour and Education for All	Folleto	EN, FR, ES
Youth Employment: Making it Happen. Resource Tool for Employers	Sitio <i>web</i> y CD-ROM	EN
Combating child labour through education	Folleto	EN, FR, ES

TÍTULO (en el idioma original)	DESCRIPCIÓN	IDIOMA*
Combating trafficking in children for labour exploitation. A resource kit for policymakers and practitioners	Conjunto de recursos de formación	EN, FR, ES
Photo exhibition on decent work for the ILO Library	Exposición	
Employers' organizations taking the lead on gender equality	Libro	EN, FR
Training resource pack on the elimination of hazardous child labour in agriculture	Conjunto didáctico	EN, FR
ACTEMP leaflet	Folleto	EN, FR, ES
IPEC Education as an intervention strategy to eliminate and prevent child labour	Folleto	EN
Photo exhibit on disabled workers	Exposición	
Training guide on access to funding for initiatives targeting employment of youth at risk of social exclusion - youth employment, Bulgaria	Manual de formación	EN
Research papers on youth employment	Estudios de investigación	EN
Six papers relating to the tripartite initiative on youth employment and to the Sub-regional Tripartite Meeting of Experts on Decent Employment for Young People	Estudios de investigación	EN
ILO photo book: Work, a Celebration	Libro fotográfico	EN, FR, ES
C138, C182 and the Declaration	Libro de bolsillo	IT
Driving for Change on HIV/AIDS in the Road Transport Sector	Conjunto didáctico	EN
<b>PUBLICACIONES PARA ORGANISMOS DEL SISTEMA DE LAS NACIONES UNIDAS</b>		
UNHCR Global Report 2006	Informe	EN, FR
UNHCR Global Appeal 2008	Informe	EN, FR
UNHCR WHO Guide on clinical management of rape survivors	Guía	AR
UNHCR Rescue at Sea brochure	Folleto	AR
UNHCR Protection Induction Programme	Manual y CD-ROM	EN, FR, ES, RU, AR
UNHCR Compilation of International Instruments	Cuatro volúmenes	RU
UNHCR IDP Protection Handbook	Manual	EN
OHCHR Human Rights Package for Judges, Prosecutors and Lawyers	Conjunto didáctico	RU
UNFPA – Year planner 2008 for Mauritania	Cartel	EN, AR
United Nations Police Handbook	Manual	EN
<b>PUBLICACIONES PARA LA FUNDACIÓN EUROPEA DE FORMACIÓN</b>		
Folleto, revistas, boletines, informes, libros, estudios, CD-ROM, DVD y material informativo y promocional	Varias publicaciones	AR, BG, CZ, DE, DK, EE, EL, ES, FI, FR, HU, IT, LT, LV, MT, NL, PL, PT, RO, RU, SK, SL, SR, SV, TR

\* AR: árabe, AZ: azerí, BG: búlgaro, CZ: checo, DE: alemán, DK: danés, EL: griego, EN: inglés, EE: estonio, ES: español, FI: finlandés, FR: francés, HU: húngaro, HY: armenio, IT: italiano, KA: georgiano, KY: kirguís, LT: lituano, LV: letón, MT: maltés, NL: neerlandés, PL: polaco, PT: portugués, RO: rumano, RU: ruso, SK: eslovaco, SL: esloveno, SR: serbio, SV: sueco, TR: turco, TY: tayiko, UZ: uzbebo.

# ADMINISTRACIÓN INTERNA

## Programa de renovación y mantenimiento extraordinario del campus

219 La Municipalidad de Turín preparó un programa de renovación de los pabellones del campus no renovados en ocasión de los Juegos Olímpicos de Invierno de Turín 2006. Sin embargo, debido al recorte de los presupuestos municipales, aprobado por el Gobierno italiano, la municipalidad se quedó sin fondos para llevarlo a cabo. Finalmente, tras las negociaciones mantenidas entre la Dirección del Centro y los servicios competentes de la Municipalidad de Turín, en 2006 entró en vigor un acuerdo trienal para la financiación de trabajos de mantenimiento extraordinario en el campus, por un valor de 1 500 000 euros<sup>5</sup>, que concluirá a finales del año 2008. Este acuerdo reviste una especial importancia porque permitirá al Centro efectuar los trabajos de mantenimiento extraordinario más urgentes sin repercutirlos en su presupuesto.

220 Entre finales de 2006 y el mes de abril de 2007, el Centro renovó las habitaciones, la instalación eléctrica, la iluminación y el sistema de protección contra incendios del pabellón E.

221 Durante el primer semestre de 2007, el Servicio de Administración Interna encargó una redistribución de los espacios en el pabellón X, con objeto de crear tres nuevas aulas de formación en sustitución de las dos aulas de formación del primer piso del pabellón 2, que se habían convertido en oficinas para unos quince funcionarios y en una sala de reuniones. El valor de estas obras ascendió a 350 000 euros.

222 Entre los meses de mayo y septiembre de 2008, se llevarán a cabo obras de renovación en los pabellones P, R y S, por un valor total de 700 000 euros. Su finalidad es la renovación y mayor seguridad del sistema eléctrico, del sistema de protección contra incendios, de la red de datos y de la iluminación de las oficinas, así como el reacondicionamiento parcial de los espacios internos, el pavimento y el falso techo. Estas obras se sufragarán con los fondos destinados al mantenimiento extraordinario anteriormente citados, con la excepción de la renovación del sistema eléctrico y del sistema de protección contra incendios, ésta última por un valor de 200 000 euros que correrá

a cargo de la empresa local de suministro de energía eléctrica (IRIDE).

223 A principios del año 2008, IRIDE finalizó los trabajos de adecuación a las normas vigentes del sistema eléctrico interno, de iluminación y de protección contra incendios en los pabellones 1, 2 y T, iniciados en 2007. Durante el presente año, IRIDE ha concluido otros trabajos en el pabellón P. En ese mismo pabellón, el Centro ha renovado la planta baja, lo que incluye las aulas P1, P2 y P3.

224 Las obras de renovación del pabellón L, financiadas por la Región del Piamonte y la Compagnia di San Paolo y con un valor estimado de 3 500 000 euros, comenzarán a finales de este año. El Centro se ocupará directamente de los procedimientos de gestión de la licitación y de las obras, para lo cual, de acuerdo con la Sede, ha establecido un Comité de supervisión que se encargará de supervisar el proceso.

225 En 2008, el Servicio de Administración Interna también encargó la realización de dos grandes aulas de formación en la planta baja del pabellón I, a fin de reemplazar las del pabellón L, que no podrán utilizarse debido a las citadas obras hasta el primer semestre de 2010.

## Trabajos de mantenimiento ordinario financiados y efectuados por el Centro

226 A continuación, se enumeran los principales proyectos que se han llevado a cabo en 2007/2008.

- El programa de adaptación y renovación de los equipos de las aulas de formación y de los muebles de oficina se encuentra en proceso de ejecución.
- Durante el primer cuatrimestre del año 2007, se instaló un nuevo programa computerizado de gestión del servicio externo de lavandería, adaptado a las exigencias del Centro. Dicho programa ha contribuido de forma importante al control de los costos de los servicios proporcionados por los subcontratistas.
- Durante el verano de 2007, en época de canícula, se instalaron dispositivos de aire

5 Habida cuenta de que el pago de estas asignaciones, al igual que todos los gastos del presupuesto ordinario del Centro destinados a renovar los pabellones y las instalaciones, se efectúa siempre en euros, se indica en dicha moneda en el presente informe.

acondicionado en las oficinas del primer y segundo piso del pabellón N.

## Licitaciones y servicios varios

227 A partir del año 2005, el enfoque del Centro con respecto a la gestión de sus relaciones con los subcontratistas cambió radicalmente. La gestión global de los servicios en el Centro se centra ahora en evaluar con mayor atención tanto la calidad como los precios de los servicios subcontratados. Por consiguiente, desde el año 2006 se han producido importantes cambios en los servicios y entre los subcontratistas, con vistas a obtener más economías y una mayor eficiencia.

- a) Estos mismos criterios han prevalecido en las licitaciones organizadas entre 2007 y el primer semestre de 2008. A continuación se ofrece una lista de los contratos suscritos con los respectivos subcontratistas.
  - I) Agencia de viajes: gestionada por *Jet Viaggi s.p.a.* desde el 1.º de enero de 2008. Las economías obtenidas en las tarifas directas de los billetes de avión a lo largo del primer trimestre de 2008 se han situado alrededor del 50 por ciento.
  - II) Transporte en autobús: gestionado por *Autoservizi Novarese s.r.l.* desde el 1.º de enero de 2008.
  - III) Servicio de restauración: gestionado por *Avenance Italia s.p.a.* desde el 1.º de julio de 2008. Habida cuenta de la envergadura de este contrato (por un valor anual superior a 1 600 000 euros), el Servicio de Administración Interna del Centro ha realizado un importante esfuerzo, con la ayuda de consultores especializados, para llevar a cabo una revisión global del pliego de condiciones e introducir un proyecto de comunicación para facilitar a los usuarios toda la información necesaria para una alimentación equilibrada y valorizar los recursos gastronómicos de calidad de las distintas culturas y tradiciones alimentarias del mundo entero. El proceso de investigación de mercado ha sido muy amplio y se ha invitado sistemáticamente a las mejores empresas de restauración colectiva, tanto de ámbito local como internacional, sin olvidar la publicación de un anuncio de licitación pública en la prensa y en el sitio web "*UN Global Marketplace*". Los procesos de evaluación y adjudicación del contrato han tenido en cuenta el precio, así como la calidad y el mejor proyecto operativo presentado.
- b) Con respecto a otros servicios adquiridos por el Centro, como la electricidad y la calefacción, el

importe final abonado por el Centro ha sido menor en 2007 que en 2006, a pesar del aumento de las tarifas establecidas por los proveedores de esos servicios, debido sobre todo al alza de los precios de las materias primas. Cabe señalar que se ha sometido el sistema de calefacción de los pabellones renovados con ocasión de los Juegos Olímpicos a un control continuo, gracias a un sistema computerizado instalado durante las obras de renovación.

- c) En estrecha colaboración con los Servicios Jurídicos de Ginebra y bajo la supervisión del Comité de Contratos, el Servicio de Administración Interna ha preparado y aplica nuevos pliegos de condiciones uniformes para las obras que gestiona directamente.
- d) En marzo de 2007, el Centro cambió la centralita telefónica, adquiriendo dos centralitas interconectadas que habían pertenecido al TOROC, por un importe total de unos 100 000 euros. Al adquirir un producto que sólo tenía unos pocos meses de uso, se logró economizar alrededor de 150 000 euros, ya que el costo medio de uno nuevo sería de 250 000 euros.

## Seguridad y salud en el trabajo

228 Algunos de los edificios más antiguos del campus, construidos antes de 1994, contienen materiales peligrosos en sus estructuras. No obstante, esos materiales se encuentran "confinados" en espacios muy bien delimitados y estancos o en el exterior de los pabellones y no producen una dispersión de partículas peligrosas en el medio ambiente. Tras los análisis realizados por el laboratorio de la Cámara de Comercio, Industria, Artesanía y Agricultura (CCIAA) de Turín, en el marco de un amplio programa que se llevó a cabo por primera vez en 2005, por segunda vez en febrero de 2006 y por tercera vez en marzo de 2008, el Centro ha recibido la confirmación de que el aire interior no está contaminado en dichos pabellones. El Comité de salud y seguridad del Centro y todos los funcionarios han sido debidamente informados de los resultados de esos análisis. Además, se transmite periódicamente dicha información a las empresas adjudicatarias de los servicios de mantenimiento, para que sus empleados respeten todas las precauciones y los procedimientos previstos al realizar su trabajo.

229 Sin embargo, en espera de las obras de renovación previstas en esos pabellones, el Centro procedió igualmente en marzo de 2007 al retiro de ciertos materiales que contienen amianto en el pabellón I, para evitar cualquier riesgo de desgaste o rotura que pudiera provocar la dispersión de partículas peligrosas en el aire.

## Seguridad del personal y de las instalaciones del Centro

230 Durante la celebración de su 288.ª reunión, el Consejo de Administración de la OIT autorizó a la Oficina la aplicación de medidas de seguridad en el edificio de la Sede. Lamentablemente, no se previeron fondos a ese respecto para el Centro. A raíz de esas iniciativas y del refuerzo de medidas análogas en todas las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, se constituyó un equipo de trabajo en Turín formado por representantes del Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF/OIT), del Instituto Interregional de las Naciones Unidas para Investigaciones sobre la Delincuencia y la Justicia (UNICRI) y de la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas (ESPSNU). Dicho grupo de trabajo se reúne de forma periódica para prestar un asesoramiento coordinado sobre los problemas y las prioridades en materia de seguridad.

231 Algunas medidas ya han sido adoptadas, mientras que otras se encuentran todavía en fase de estudio y podrían requerir una financiación complementaria.

232 Periódicamente se celebran reuniones con las autoridades policiales del país anfitrión, a fin de evaluar los posibles riesgos y determinar las medidas de seguridad complementarias que conviene adoptar.

233 Próximamente se establecerán procedimientos para las evacuaciones de emergencia. En la actualidad, se están creando y entrenando equipos de evacuación para cada pabellón. Con tal motivo, un experto en seguridad del Programa Mundial de Alimentos (PMA) visitó Turín en febrero de 2007. Dicho experto establecerá los procedimientos necesarios, tomando como base los que se encuentran en vigor en el seno de su organización, y creará un curso de sensibilización dirigido a todo el personal del campus. Además, se revisarán las condiciones de contratación de los guardias de seguridad y se les

podría exigir que completaran una formación suplementaria.

234 También se mantendrá la colaboración con el Departamento de Seguridad de las Naciones Unidas, el Servicio de Seguridad de la OIT, las Secciones de Seguridad y Protección de las Naciones Unidas en Ginebra y en Viena y las autoridades locales encargadas de la seguridad, a fin de actualizar de manera constante la evaluación de las amenazas y adecuar periódicamente las medidas de seguridad.

## Servicios a terceros

235 Como en años anteriores, el Servicio de Administración Interna ha asegurado la coordinación de los servicios a terceros, poniendo a disposición de instituciones externas escogidas las instalaciones docentes y residenciales del campus. Estos servicios, que no implican contribución alguna por parte del Centro en el contenido de las actividades, han reportado unos ingresos suplementarios de aproximadamente 450 000 euros en 2007. Cabe añadir que los servicios a terceros constituyen, además, un medio excelente para dar a conocer las actividades de la OIT y del Centro entre las instituciones y los círculos culturales locales.

## Colaboración con la OIT

236 Como de costumbre, todas las actuaciones relativas a la administración interna del Centro han sido objeto de consultas previas con la OIT y, en especial, con la Oficina del Consejero Jurídico (JUR), la Oficina de Administración Interior (INTER) y el Servicio de Presupuesto y Finanzas (BUDFIN). Las consultas con la Oficina del Consejero Jurídico han revestido especial importancia para establecer el contenido de los pliegos de condiciones de las licitaciones en 2007 y 2008.



## ANEXO I

### DISTRIBUCIÓN DE LOS PARTICIPANTES POR PAÍS/TERRITORIO EN 2007

País/Territorio	Número de participantes				Trabajadores			Empleadores		
	Total	H	M	%M	H	M	%M	H	M	%M
AFGANISTÁN	7	6	1	14%	0	0	0%	0	0	0%
ALBANIA	44	20	24	55%	2	1	33%	6	1	14%
ALEMANIA	26	14	12	46%	0	0	0%	1	1	50%
ANGOLA	120	73	47	39%	15	3	17%	3	1	25%
ANGUILA	1	1	0	0%	0	0	0%	1	0	0%
ANTIGUA Y BARBUDA	6	2	4	67%	1	0	0%	0	1	100%
ARABIA SAUDITA	41	40	1	2%	0	0	0%	0	0	0%
ARGELIA	41	23	18	44%	6	2	25%	3	3	50%
ARGENTINA	338	177	161	48%	60	52	46%	13	0	0%
ARMENIA	71	31	40	56%	3	5	63%	3	6	67%
ARUBA	1	0	1	100%	0	0	0%	0	1	100%
AUSTRALIA	4	4	0	0%	1	0	0%	0	0	0%
AUSTRIA	1	1	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
AUTORIDAD PALESTINA	23	15	8	35%	1	0	0%	4	0	0%
AZERBAIYÁN	40	32	8	20%	8	1	11%	8	1	11%
BAHAMAS	4	1	3	75%	0	2	100%	1	0	0%
BAHREIN	24	16	8	33%	3	0	0%	0	0	0%
BANGLADESH	288	265	23	8%	5	3	38%	18	0	0%
BARBADOS	20	9	11	55%	2	3	60%	2	2	50%
BELARÚS	5	2	3	60%	1	0	0%	1	1	50%
BÉLGICA	38	25	13	34%	17	10	37%	2	2	50%
BELICE	6	2	4	67%	1	1	50%	0	2	100%
BENIN	32	21	11	34%	8	5	38%	3	1	25%
BERMUDA	5	2	3	60%	0	0	0%	1	0	0%
BHUTÁN	5	4	1	20%	0	0	0%	0	0	0%
BOLIVIA	84	44	40	48%	2	0	0%	3	3	50%
BOSNIA Y HERZEGOVINA	18	7	11	61%	0	0	0%	2	5	71%
BOTSWANA	31	18	13	42%	7	0	0%	2	3	60%
BRASIL	312	132	180	58%	41	29	41%	4	4	50%
BULGARIA	98	25	73	74%	10	26	72%	7	6	46%
BURKINA FASO	38	24	14	37%	6	1	14%	3	3	50%
BURUNDI	68	46	22	32%	8	8	50%	2	0	0%
CABO VERDE	58	19	39	67%	3	0	0%	1	0	0%
CAMBOYA	38	35	3	8%	3	2	40%	6	0	0%
CAMERÚN	38	20	18	47%	2	2	50%	3	2	40%
CANADÁ	13	6	7	54%	0	0	0%	0	0	0%
CHAD	10	10	0	0%	3	0	0%	1	0	0%
CHILE	174	95	79	45%	29	19	40%	5	6	55%
CHINA	184	132	52	28%	47	20	30%	6	0	0%
CHIPRE	9	6	3	33%	6	1	14%	0	0	0%
COLOMBIA	207	109	98	47%	10	9	47%	7	6	46%
COMORAS	11	9	2	18%	2	1	33%	0	0	0%
CONGO	26	22	4	15%	4	0	0%	3	0	0%
COSTA RICA	98	48	50	51%	1	3	75%	2	1	33%
CÔTE D'IVOIRE	40	32	8	20%	1	3	75%	6	1	14%
CROACIA	62	21	41	66%	11	15	58%	3	14	82%
CUBA	39	26	13	33%	11	9	45%	0	0	0%
DJIBOUTI	2	2	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
DOMINICA	3	2	1	33%	0	0	0%	1	0	0%
ECUADOR	99	70	29	29%	7	3	30%	7	0	0%
EGIPTO	45	32	13	29%	1	1	50%	4	1	20%

País/Territorio	Número de participantes				Trabajadores			Empleadores		
	Total	H	M	%M	H	M	%M	H	M	%M
EL SALVADOR	693	305	388	56%	3	3	50%	4	1	20%
EMIRATOS ÁRABES UNIDOS	17	17	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
ERITREA	3	2	1	33%	0	0	0%	0	0	0%
ESLOVAQUIA	5	3	2	40%	3	2	40%	0	0	0%
ESLOVENIA	40	19	21	53%	19	20	51%	0	1	100%
ESPAÑA	69	32	37	54%	4	9	69%	3	0	0%
ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA	79	32	47	59%	0	0	0%	4	0	0%
ESTONIA	26	3	23	88%	3	18	86%	0	3	100%
ETIOPÍA	28	26	2	7%	6	0	0%	5	0	0%
EX REPÚBLICA YUGOSLAVA DE MACEDONIA	24	15	9	38%	0	1	100%	9	0	0%
FEDERACIÓN DE RUSIA	217	114	103	47%	9	5	36%	3	1	25%
FIJI	19	13	6	32%	5	5	50%	5	0	0%
FILIPINAS	167	99	68	41%	37	20	35%	13	3	19%
FINLANDIA	4	2	2	50%	1	0	0%	0	0	0%
FRANCIA	57	25	32	56%	5	0	0%	5	5	50%
GABÓN	10	2	8	80%	0	3	100%	0	0	0%
GAMBIA	13	9	4	31%	0	1	100%	0	0	0%
GEORGIA	64	45	19	30%	4	2	33%	4	4	50%
GHANA	123	73	50	41%	12	6	33%	7	23	77%
GRANADA	5	4	1	20%	0	0	0%	1	0	0%
GRECIA	3	3	0	0%	1	0	0%	0	0	0%
GUATEMALA	49	33	16	33%	6	0	0%	5	0	0%
GUINEA	19	13	6	32%	0	1	100%	3	1	25%
GUINEA-BISSAU	29	23	6	21%	2	1	33%	1	0	0%
GUYANA	3	1	2	67%	1	0	0%	0	0	0%
HAITÍ	29	18	11	38%	0	0	0%	1	1	50%
HONDURAS	107	53	54	50%	19	15	44%	5	3	38%
HONG KONG	7	4	3	43%	0	2	100%	1	0	0%
HUNGRÍA	30	14	16	53%	13	11	46%	1	3	75%
INDIA	231	174	57	25%	15	11	42%	8	1	11%
INDONESIA	327	247	80	24%	55	14	20%	88	12	12%
IRÁN, Rep. Islámica de	13	13	0	0%	1	0	0%	1	0	0%
IRAQ	110	72	38	35%	0	0	0%	12	6	33%
IRLANDA	1	1	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
ISLAS CAIMÁN	2	2	0	0%	0	0	0%	1	0	0%
ISLAS SALOMÓN	6	4	2	33%	0	0	0%	1	2	67%
ISLAS TURCOS Y CAICOS	6	3	3	50%	0	0	0%	0	0	0%
ISLAS VÍRGENES BRITÁNICAS	1	0	1	100%	0	0	0%	0	1	100%
ITALIA	762	389	373	49%	1	4	80%	1	0	0%
JAMAHIRIYA ÁRABE LIBIA	4	4	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
JAMAICA	30	16	14	47%	2	1	33%	2	2	50%
JAPÓN	14	6	8	57%	0	1	100%	2	0	0%
JORDANIA	135	102	33	24%	1	1	50%	4	0	0%
KAZAJSTÁN	18	8	10	56%	5	2	29%	1	1	50%
KENYA	68	46	22	32%	6	2	25%	13	2	13%
KIRGUISTÁN	54	27	27	50%	4	3	43%	2	0	0%
KIRIBATI	6	3	3	50%	0	2	100%	3	0	0%
KOSOVO (UNMIK)	20	13	7	35%	1	1	50%	0	0	0%
KUWAIT	6	1	5	83%	0	0	0%	0	0	0%
LESOTHO	13	6	7	54%	1	0	0%	1	1	50%
LETONIA	25	8	17	68%	5	13	72%	3	3	50%
LÍBANO	53	30	23	43%	3	0	0%	2	1	33%

País/Territorio	Número de participantes				Trabajadores			Empleadores		
	Total	H	M	%M	H	M	%M	H	M	%M
LIBERIA	16	11	5	31%	2	0	0%	0	0	0%
LITUANIA	10	6	4	40%	6	4	40%	0	0	0%
MADAGASCAR	179	75	104	58%	8	5	38%	3	2	40%
MALASIA	45	26	19	42%	3	5	63%	2	0	0%
MALAWI	34	24	10	29%	6	4	40%	5	2	29%
MALDIVAS	3	1	2	67%	0	0	0%	0	0	0%
MALÍ	29	21	8	28%	3	1	25%	5	0	0%
MALTA	31	26	5	16%	26	5	16%	0	0	0%
MARRUECOS	113	50	63	56%	8	3	27%	10	1	9%
MAURICIO	43	28	15	35%	10	2	17%	2	0	0%
MAURITANIA	15	12	3	20%	4	1	20%	2	0	0%
MÉXICO	228	136	92	40%	75	41	35%	4	0	0%
MONGOLIA	29	13	16	55%	4	2	33%	2	3	60%
MONTENEGRO	19	6	13	68%	1	1	50%	4	6	60%
MONTSERRAT	2	2	0	0%	1	0	0%	1	0	0%
MOZAMBIQUE	93	58	35	38%	6	2	25%	1	0	0%
MYANMAR	17	12	5	29%	12	5	29%	0	0	0%
NAMIBIA	26	18	8	31%	6	2	25%	3	0	0%
NEPAL	55	49	6	11%	13	4	24%	4	0	0%
NICARAGUA	44	22	22	50%	0	1	100%	1	0	0%
NÍGER	24	20	4	17%	3	2	40%	7	0	0%
NIGERIA	154	105	49	32%	2	3	60%	5	1	17%
NORUEGA	3	2	1	33%	0	0	0%	0	0	0%
NUEVA CALEDONIA	2	1	1	50%	1	1	50%	0	0	0%
OMÁN	15	11	4	27%	0	0	0%	1	0	0%
PAÍSES BAJOS	13	7	6	46%	0	0	0%	1	1	50%
PAKISTÁN	108	88	20	19%	10	1	9%	4	0	0%
PANAMÁ	37	23	14	38%	5	0	0%	3	1	25%
PAPUA NUEVA GUINEA	9	6	3	33%	1	0	0%	4	2	33%
PARAGUAY	97	54	43	44%	38	30	44%	1	1	50%
PERÚ	234	103	131	56%	12	34	74%	18	2	10%
POLONIA	36	22	14	39%	17	9	35%	5	3	38%
PORTUGAL	19	8	11	58%	3	0	0%	0	0	0%
PUERTO RICO	1	1	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
QATAR	7	6	1	14%	0	0	0%	0	0	0%
REINO UNIDO	20	13	7	35%	3	2	40%	0	1	100%
REPÚBLICA ÁRABE SIRIA	34	17	17	50%	0	1	100%	3	1	25%
REPÚBLICA CENTROAFRICANA	5	5	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
REPÚBLICA CHECA	12	5	7	58%	2	2	50%	1	5	83%
REPÚBLICA DE COREA	13	8	5	38%	2	5	71%	2	0	0%
REPÚBLICA DE MOLDOVA	15	9	6	40%	0	0	0%	5	0	0%
REPÚBLICA DEMOCRÁTICA DEL CONGO	163	124	39	24%	32	21	40%	4	1	20%
REPÚBLICA DEMOCRÁTICA POPULAR LAO	25	15	10	40%	3	1	25%	0	4	100%
REPÚBLICA DOMINICANA	75	40	35	47%	11	13	54%	1	0	0%
REPÚBLICA UNIDA DE TANZANÍA	72	44	28	39%	2	5	71%	8	5	38%
REUNIÓN	3	2	1	33%	2	1	33%	0	0	0%
RUMANIA	66	35	31	47%	6	5	45%	21	8	28%
RWANDA	183	119	64	35%	14	5	26%	69	34	33%
SAINT KITTS Y NEVIS	4	1	3	75%	0	0	0%	0	0	0%
SAMOA OCCIDENTAL	5	3	2	40%	1	0	0%	1	1	50%
SAN VICENTE Y LAS GRANADINAS	8	4	4	50%	0	0	0%	2	0	0%

País/Territorio	Número de participantes				Trabajadores			Empleadores		
	Total	H	M	%M	H	M	%M	H	M	%M
SANTA LUCÍA	11	4	7	64%	0	0	0%	1	0	0%
SANTA SEDE	1	0	1	100%	0	0	0%	0	0	0%
SANTO TOMÉ Y PRÍNCIPE	8	5	3	38%	1	1	50%	1	0	0%
SENEGAL	49	37	12	24%	8	4	33%	7	2	22%
SERBIA	38	21	17	45%	10	3	23%	5	5	50%
SEYCHELLES	7	4	3	43%	1	0	0%	0	1	100%
SIERRA LEONA	7	6	1	14%	0	0	0%	0	0	0%
SINGAPUR	6	5	1	17%	1	1	50%	4	0	0%
SOMALIA	1	1	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
SRI LANKA	118	56	62	53%	6	3	33%	4	2	33%
SUDÁFRICA	125	32	93	74%	9	10	53%	5	0	0%
SUDÁN	29	21	8	28%	0	1	100%	4	0	0%
SUECIA	6	1	5	83%	0	0	0%	0	0	0%
SUIZA	11	6	5	45%	1	1	50%	0	0	0%
SURINAME	18	5	13	72%	1	0	0%	1	1	50%
SWAZILANDIA	16	11	5	31%	2	2	50%	0	1	100%
TAILANDIA	48	16	32	67%	2	0	0%	1	1	50%
TAYIKISTÁN	39	35	4	10%	7	0	0%	2	1	33%
TIMOR-LESTE	8	7	1	13%	0	0	0%	3	1	25%
TOGO	21	16	5	24%	1	3	75%	4	1	20%
TRINIDAD Y TABAGO	47	19	28	60%	1	2	67%	0	2	100%
TÚNEZ	45	34	11	24%	3	2	40%	12	1	8%
TURKMENISTÁN	6	4	2	33%	0	0	0%	1	1	50%
TURQUÍA	548	421	127	23%	112	16	13%	6	5	45%
TUVALU	1	1	0	0%	1	0	0%	0	0	0%
UCRANIA	179	91	88	49%	26	15	37%	27	9	25%
UGANDA	34	23	11	32%	7	0	0%	8	4	33%
URUGUAY	234	118	116	50%	83	58	41%	8	1	11%
UZBEKISTÁN	26	12	14	54%	2	1	33%	2	3	60%
VANUATU	11	8	3	27%	4	1	20%	3	1	25%
VENEZUELA, Rep. Bolivariana de	46	29	17	37%	8	4	33%	2	0	0%
VIET NAM	192	104	88	46%	7	4	36%	14	26	65%
YEMEN	18	11	7	39%	1	1	50%	0	0	0%
ZAMBIA	141	44	97	69%	8	4	33%	4	2	33%
ZIMBABWE	27	17	10	37%	4	5	56%	3	1	25%
<b>Nº total de participantes</b>	<b>11455</b>	<b>6677</b>	<b>4778</b>	<b>42%</b>	<b>1283</b>	<b>791</b>	<b>38%</b>	<b>720</b>	<b>316</b>	<b>31%</b>
Funcionarios internacionales	476	199	277	58%	0	0	0%	0	0	100%
<b>Gran total de participantes</b>	<b>11931</b>	<b>6876</b>	<b>5055</b>	<b>42%</b>	<b>1283</b>	<b>791</b>	<b>38%</b>	<b>720</b>	<b>316</b>	<b>31%</b>

Número de países/territorios beneficiarios en 2007: 190

Número de participantes desde 1965 hasta 2007 inclusive: 158 060

**ANEXO II**  
**DISTRIBUCIÓN DE LOS PARTICIPANTES POR PROGRAMA, REGIÓN Y GÉNERO EN 2007**

Programas	ÁFRICA			LAS AMÉRICAS			ASIA			EUROPA			ESTADOS ÁRABES			FUNC. INT.			TOTAL por programa TOT %M															
	Trab.		Empl.	Trab.		Empl.	Trab.		Empl.	Trab.		Empl.	Trab.		Empl.	TOTAL																		
	H	M		H	M		H	M		H	M		H	M		H	M	H		M														
Normas y Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo	264	127	48	15	23	4	182	247	24	26	6	184	67	81	18	29	6	123	86	2	4	1	2	56	22	9	2	4	3	14	11	1383	40%	
Empleo y Desarrollo de Competencias	156	61	12	4	20	3	46	67	6	4	1	108	41	8	1	8	5	69	51	10	4	10	6	40	16	1	0	2	0	10	8	673	36%	
DeiNet	48	19	0	0	0	0	270	310	1	0	0	3	4	0	0	0	0	27	38	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	722	52%	
Desarrollo Empresarial	178	201	0	0	3	24	177	150	0	0	11	3	208	79	1	8	1	102	99	0	0	1	0	93	117	0	0	0	0	13	9	1426	46%	
Protección Social	152	58	6	1	3	0	88	50	4	0	0	171	58	11	3	11	2	83	43	0	1	0	0	79	25	0	0	1	0	6	3	816	29%	
Diálogo Social	150	55	19	6	11	3	65	59	6	10	9	70	43	5	2	6	2	80	64	26	10	22	6	25	4	0	0	0	1	4	620	37%		
Actividades para los Trabajadores	138	90	137	90	0	0	369	287	369	287	0	132	86	131	85	0	0	210	179	209	178	1	1	21	11	21	11	0	0	24	18	1565	43%	
Actividades para los Empleadores	141	57	0	0	140	57	69	18	0	0	69	18	132	43	1	0	119	42	103	89	0	0	102	88	53	11	0	0	53	11	15	7	738	30%
Gestión del Desarrollo	49	76	0	0	0	0	21	23	0	0	1	0	328	83	0	14	0	193	205	0	0	0	0	112	41	0	0	0	0	38	58	1227	40%	
Proyectos del Fondo Social Europeo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	627	395	110	15	6	3	1	0	0	0	0	0	1	0	1024	39%	
Tecnología de la Formación (DELTA)	46	25	1	1	1	1	317	429	2	3	5	66	27	0	0	4	0	6	23	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	13	12	965	53%	
Coordinación de Cuestiones de Género	24	125	0	2	0	3	0	1	0	0	0	26	52	2	3	1	1	0	17	0	0	0	0	2	7	0	0	0	0	47	137	438	77%	
Otros	0	0	0	0	0	0	150	105	19	2	11	4	0	0	0	0	0	12	5	1	1	2	0	30	5	0	0	0	17	10	334	37%		
<b>TOTAL</b>	<b>1346</b>	<b>894</b>	<b>223</b>	<b>119</b>	<b>201</b>	<b>95</b>	<b>1754</b>	<b>1746</b>	<b>431</b>	<b>332</b>	<b>113</b>	<b>42</b>	<b>1428</b>	<b>583</b>	<b>240</b>	<b>113</b>	<b>200</b>	<b>59</b>	<b>1635</b>	<b>1294</b>	<b>358</b>	<b>214</b>	<b>145</b>	<b>106</b>	<b>514</b>	<b>261</b>	<b>31</b>	<b>13</b>	<b>61</b>	<b>14</b>	<b>199</b>	<b>277</b>	<b>11931</b>	<b>42%</b>

TOTAL DE PARTICIPANTES	ÁFRICA			LAS AMÉRICAS			ASIA			EUROPA			ESTADOS ÁRABES			FUNC. INT.															
	Trab.		Empl.	Trab.		Empl.	Trab.		Empl.	Trab.		Empl.	Trab.		Empl.	TOTAL															
	Tot	%F		Tot	%F		Tot	%F		Tot	%F		Tot	%F		Tot	%F	Tot	%F												
2240	40%	342	35%	296	32%	3500	50%	763	44%	155	27%	2011	29%	353	32%	259	23%	2929	44%	572	37%	251	42%	775	34%	44	30%	75	19%	476	58%