



**INFORME DE LA 43.^a REUNIÓN
DEL COMITÉ DE FORMACIÓN SINDICAL
PROGRAMA DE ACTIVIDADES PARA LOS TRABAJADORES
2023**

ACTRAV
Programa de Actividades para los Trabajadores

Informe de la 43.^a Reunión del
Comité de Formación Sindical
del Centro Internacional de Formación
de la OIT
2023

Este informe cubre las actividades del Programa de Trabajadores del CIF-OIT en 2023
e incluye el programa de trabajo previsto para 2024 y 2025.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
EL EQUIPO	3
PRINCIPALES LOGROS EN 2023	4
Programa de Actividades para los Trabajadores 2023: Datos clave.....	4
INFORME FINANCIERO 2023	6
LO MÁS DESTACADO DE 2023	7
Algunas ideas sobre las actividades realizadas en 2023.....	7
EVALUACIÓN DE LOS PARTICIPANTES	13
Contribuciones de los participantes a la evaluación.....	14
CUESTIONES ESTRATÉGICAS	17
MENSAJES CLAVE - Los diez mensajes clave del simposio mundial son los siguientes	18
INFORME DE EVALUACIÓN I CIF-OIT	19
Evaluación de las actividades de formación del Centro para el fortalecimiento de las organizaciones de trabajadores	19
RESUMEN EJECUTIVO	19
Las actividades de formación del CIF-OIT ACTRAV	19
Objetivo y alcance de la evaluación	19
Metodología	20
Pertinencia-Coherencia-Alcance.....	20
Validez de las actividades de formación	21
Eficacia	22
Eficiencia	22
Impacto	23
Cinco casos prácticos:.....	24
Sostenibilidad	25
PROGRAMA EJECUTADO EN 2023	29
Perspectivas de las actividades básicas para 2023	29
Cuadro de actividades.....	30
PANORAMA DEL PROGRAMA BÁSICO 2024-2025	36
Academia Global de los Trabajadores (GWA) 2024-2025	36
Academias Regionales 2024-2025	37
OBJETIVOS PARA 2024 – 2025	39
AGRADECIMIENTOS	40

INTRODUCCIÓN

La Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) es el vínculo entre la Oficina Internacional del Trabajo y el mundo del trabajo a través de uno de sus mandantes: las organizaciones de trabajadores.

El Programa de Actividades para los Trabajadores en el CIF-OIT forma parte de la estrategia de desarrollo de capacidades de ACTRAV y tiene como objetivo ser un centro mundial de excelencia en la creación y el fortalecimiento de las capacidades de los trabajadores y sus organizaciones a través de tecnologías, metodologías y enfoques de formación adecuados e innovadores; ayudándoles a lograr la justicia social, el trabajo decente, así como un desarrollo sostenible, inclusivo y resiliente para todos. ACTRAV ofrece el mayor programa mundial de formación diseñado para los trabajadores y sus organizaciones; el programa se imparte a escala mundial, interregional y regional, además de ofrecer actividades a medida para los países.

Este informe resume las actividades del CIF-OIT ACTRAV realizadas en el segundo año del bienio 2022-2023. Con unas 50 actividades, ACTRAV ha llegado a más de 2.600 trabajadores y sus organizaciones. El año 2023 fue considerado de transición para el Equipo de ACTRAV en el CIF-OIT, con un cambio en la Dirección y un breve período de cambio. No obstante, el equipo ha demostrado resiliencia y profesionalidad a la hora de mantener, ejecutar e incluso ampliar el Programa de actividades para 2023.

El informe destacará algunos de los logros notables del Programa de ACTRAV en 2023, ofrecerá una instantánea del alcance y su composición, y compartirá las conclusiones del Simposio de ACTRAV 2023 para la Educación, ya que dará forma a futuras opciones y estrategias para el Programa de ACTRAV.

Este año (2024), ACTRAV será evaluado por las actividades realizadas en 2023. Cada año, el CIF-OIT encarga una evaluación externa de determinadas actividades de aprendizaje realizadas en el año civil anterior. De este modo, permite al Consejo verificar objetivamente los resultados de las actividades ejecutadas. Las conclusiones de la evaluación se recogen en el presente informe.

Por último, el informe recordará el enfoque bienal para el Programa 2024-2025 y propondrá un marco de actividades.

En octubre de 2023, comenzó la nueva Directora del Programa ACTRAV.

Vera dos Santos Costa es una politóloga muy comprometida con las organizaciones de trabajadores. Ha creado muchos programas de educación y comunicación sobre desarrollo de capacidades y cuestiones económicas y sociales. Vera utiliza su experiencia en el desarrollo de las capacidades de los trabajadores para contribuir a los objetivos educativos

de CIF-OIT ACTRAV y ampliar su influencia. Vera es licenciada en Ciencias Políticas, tiene un máster en Gestión de Recursos Humanos y Dinámica Organizativa y es profesora de Ciencias Políticas, Económicas y Sociales. Tras una carrera de veinte años como Secretaria de Asuntos Internacionales y Europeos en un sindicato belga, Vera fue durante seis años Directora del Departamento de Educación del Instituto Sindical Europeo (ETUI). Es una innovadora gestora de la educación de los trabajadores impulsada por el aprendizaje y la formación, con la justicia social como principal objetivo.

EL EQUIPO



EQUIPO de ACTRAV Turín¹

En 2023, el equipo estaba compuesto por 4 Oficiales superiores de programas:

- ▶ Jimenez García Jesús
- ▶ Toth Mucciacciaro Evelin
- ▶ Mapalo Rafael
- ▶ Chakanya Naome

El equipo contó con el apoyo de:

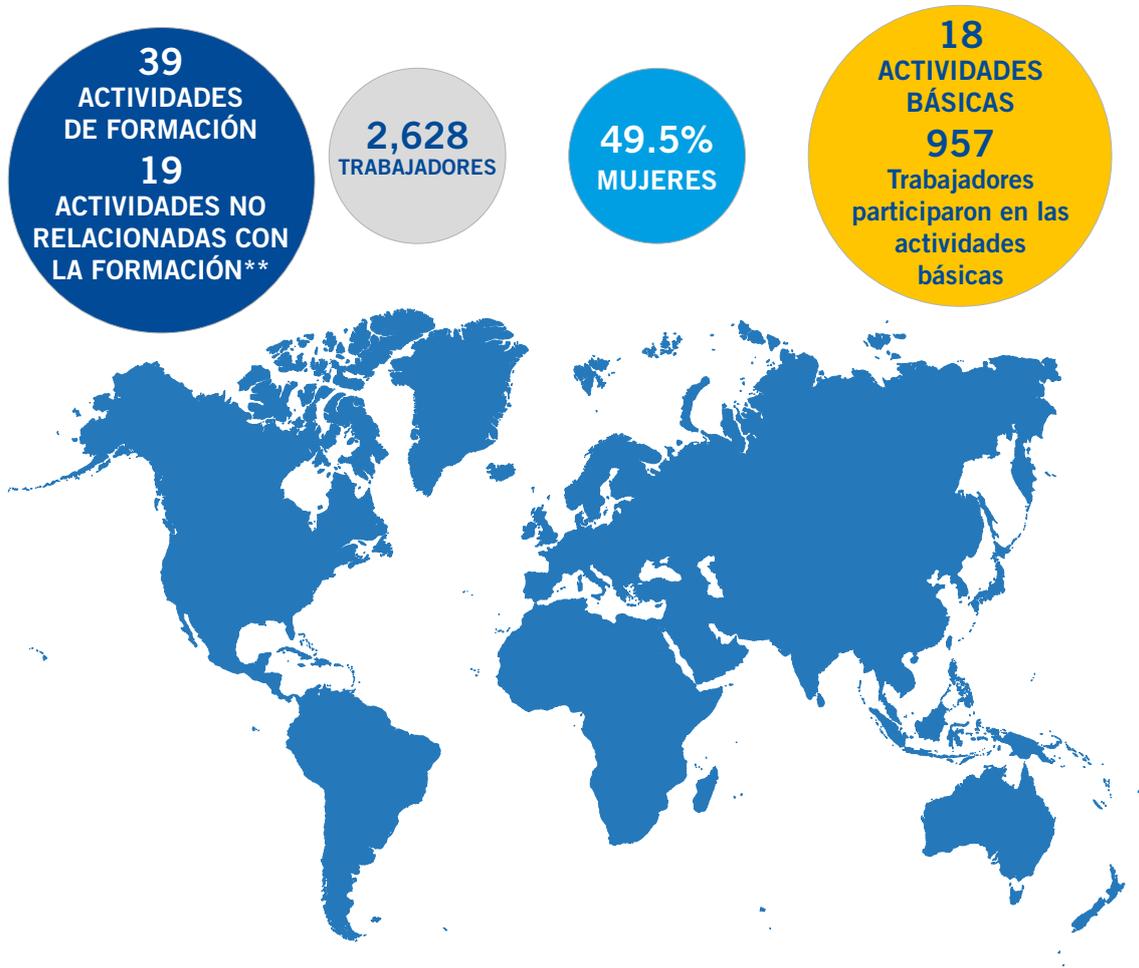
- ▶ Ciot Dana – Asistente de programa
- ▶ Pellerino Clelia – Asistente senior de actividades de formación
- ▶ Bertolino Giulia – Asistente de actividades de formación
- ▶ Boumerdassi Amina – Asistente junior de actividades de formación
- ▶ Perrone Claudia Emily – Asistente junior de actividades de formación
- ▶ Menshikh Yulia – Asistente junior de actividades de formación
- ▶ Emanuela Bona – Asistente de actividades de formación

Directora del equipo

- ▶ Dos Santos Costa Vera – Directora del programa

1. Foto tomada en diciembre de 2023.

PRINCIPALES LOGROS EN 2023*



Programa de Actividades para los Trabajadores 2023: Datos clave

Crecimiento de las actividades, participantes, días de formación y días por participantes

Año	2018	2019	2020	2021	2022	2023
N.º de actividades de formación	43	31	23	58	46	58*
N.º de participantes	1.373	1.233	1.719	3.504	2.784	2.628
N.º de días de formación	244	207	110	291	215	234
N.º de días/ participantes	8.667	9.290	7.738	17.791	16.278	11.389

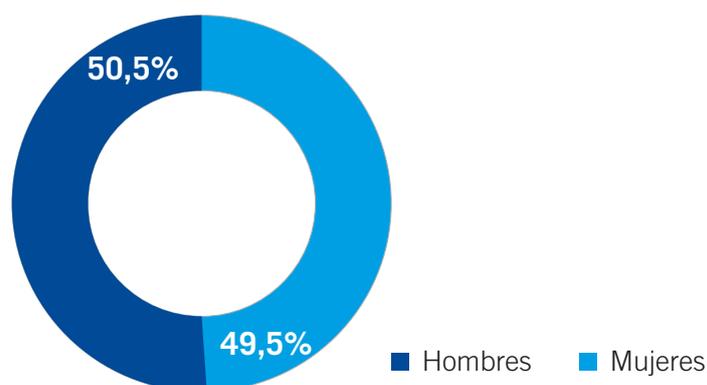
* Fuente: MAP 2023.

** Incluidas las actividades no relacionadas con la formación (comunidad de prácticas, material de formación, eventos/simposios, gestión de proyectos). Consulte el cuadro de actividades, pág. 30.

Participantes por región

Participantes por región	2018	2019	2020	2021	2022	2023
África	246	354	555	900	1269	1206
Américas	548	371	546	884	530	612
Asia y el Pacífico	212	236	226	622	447	412
Europa y Asia Central	28	257	79	938 ^A	414	298
Estados árabes	28	15	53	160	101	85
Funcionarios internacionales					23	15
Total						2.628

Participación global de las mujeres 2023



Tipo de actividades por región – 2023*

Región	Tipo de actividad					Total por región
	Campus	Terreno	A distancia	Combinada terreno	Combinada Campus	
África	1	5	7	3	1	17
Américas – América Latina	0	0	6	1	0	7
Asia y el Pacífico	0	2	5	3	0	10
Europa	2	2	3	1	0	8
Estados árabes	0	0	3	0	0	3
Interregional	3	1	6	1	2	13
Total	6	10	30	9	3	58
Total general						58

* Incluye actividades de formación y actividades no relacionadas con la formación con o sin participantes (Consulte el cuadro «Programa ejecutado en 2023 - Cuadro de actividades»).

INFORME FINANCIERO 2023

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Contribución italiana	€240.000	€280.000	€265.000	€185.000	€150.000	€150.000
RBTC/CT/ACTRAV	€787.610	€582.797	€877.706	€1.200.266	€860.000	€ 887.857
RBTC/CT/ REGIONAL	\$299.220	\$180.318	\$144.924	\$106.665	\$187.000	\$188.128
OIT Varios	€99.078	€88.728	€52.676	€121.343	€83.000	€ 396.742
Fondos cautivos (asignación especial ACTRAV/ACTEMP) incluido el superávit	€140.000	€160.000	€0	€0	€250.000 Fondo de becas	€306.063 Fondo de becas
Asignación adicional del Departamento de Formación	€28.730	€30.000	€0	€0	€0	€0
Contribución de los proyectos	€358.488	€511.500	€522.825	€466.515	€263.109	€139.536
Participantes autofinanciados	€15.000	€8.280	€0	€0	€0	€0
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Ingresos totales	€2.004.417	€1.865.503	€672.110	€2.018,610	€1.561,000	€ 2.053.880
Total CFC*	€606.472	€531.896	€401.019	€844.744	€501.000	€747.394
Porcentaje CFC vs Objetivo	93,3%	77,1%	62%	130%	77%	99,7%
Objetivo	€650.000	€690.000	€650.000	€650.000	€650.000	€750.000

* CFC= Contribución a los costes fijos.

LO MÁS DESTACADO DE 2023

Algunas ideas sobre las actividades realizadas en 2023

AMPLIACIÓN DE LA CAPACIDAD DE ACCIÓN CLIMÁTICA Y TRANSICIÓN JUSTA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LOS SINDICATOS DE EGIPTO, MARRUECOS Y TÚNEZ

La Oficina de País de la OIT para Egipto y Eritrea y el Equipo de Trabajo Decente para el Norte de África, en asociación y colaboración exclusivas con ACTRAV, pusieron en marcha un programa único en su género, impulsado por la demanda y multidisciplinar, de desarrollo de capacidades para los sindicatos de Egipto, Marruecos y Túnez. Este programa, diseñado exclusivamente para organizaciones identificadas, tenía como objetivo reforzar las capacidades de los sindicatos en materia de cambio climático y transición justa con inclusión de género.

A la actividad de formación, impartida en árabe e inglés, asistieron participantes de las federaciones sindicales de cada país: la Federación Sindical Egipcia (ETUF), los Sindicatos Independientes de Egipto (RETA), la Confederación Democrática del Trabajo (CDT), la Unión General de Trabajadores de Marruecos (UGTM), la Unión Marroquí del Trabajo (UMT) en Marruecos, y la Unión General Tunecina del Trabajo (UGTT) en Túnez.

Estructurado en tres partes, el programa comenzó con talleres presenciales de orientación de tres días de duración, que se llevaron a cabo entre febrero y mayo de 2023. El objetivo de estos talleres era evaluar los antecedentes de los participantes, sus niveles y lagunas de conocimientos, sus necesidades de formación, así como recopilar datos e información sobre los contextos nacionales. Tras la orientación, se impartió una formación en línea de cuatro semanas de duración, del 22 de mayo al 21 de junio de 2023, a la que asistieron ochenta y siete participantes de los tres países. La formación se centró en la integración de las consideraciones climáticas y de género en las estructuras organizativas y las políticas de transición justa. Los módulos de autoaprendizaje y los seminarios temáticos dirigidos por expertos ayudaron a los participantes a desarrollar estrategias prácticas para influir en las políticas nacionales, compartir y aprender de las experiencias sindicales mundiales, y colaborar en el desarrollo de planes de acción para organizar a los trabajadores en sectores sensibles al clima, un ámbito que la mayoría de los participantes no había explorado a fondo antes de la formación.

Basándose en los conocimientos adquiridos en el aprendizaje en línea, el programa culminó con una formación presencial de una semana en el Campus del CIF-OIT en Turín, del 2 al 6 de octubre de 2023, con veintinueve de los mejores participantes de la fase en línea. Los participantes profundizaron su comprensión de los instrumentos, marcos y Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) pertinentes de la OIT. Las metodologías innovadoras e interactivas, como la revisión por pares y el trabajo en grupo, mejoraron la revisión crítica de los planes de acción de los demás, proporcionaron comentarios constructivos, reforzaron

sus planes de acción aprovechando las experiencias y buenas prácticas de los demás y mejoraron la colaboración en equipo entre sectores y países. La integración de un viaje de estudios apoyado por los sindicatos italianos fue también un punto culminante para los participantes. Los participantes visitaron la Società Metropolitana Acque Torino (SMAT) S.p.A. para conocer las tecnologías verdes en los sistemas municipales de gestión del agua.

En general, esta iniciativa formó a los sindicatos para abordar de forma proactiva los retos del cambio climático y promover transiciones que incluyan la perspectiva de género. Al dotar a los participantes de conocimientos, herramientas y oportunidades de trabajo en red, la actividad de formación fomentó la colaboración, el trabajo en red y la defensa de prácticas laborales sostenibles y equitativas frente a los cambios medioambientales. Las actividades de seguimiento consistieron en poner en marcha planes de acción para organizar a los trabajadores en sectores sensibles al clima; elaborar documentos de posición sindical para participar en conferencias sobre el cambio climático y procesos de diálogo nacional; establecer contactos con los coordinadores residentes de la ONU; formar alianzas para una defensa más sólida; incorporar cláusulas de transición justa en los convenios colectivos; destacar la colaboración y el apoyo continuos de los participantes, así como la relevancia de los temas para los sindicatos.



LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO COMO DERECHO FUNDAMENTAL: IMPLICACIONES PARA LAS POLÍTICAS Y ESTRATEGIAS SINDICALES

Fase a distancia: del 20 de marzo al 7 de abril de 2023

La actividad tuvo como objetivo fortalecer la capacidad de los sindicatos para elaborar propuestas de políticas de SST acordes con la nueva realidad de la SST como derecho y principio fundamental, centrándose en el C155 y el C187 como nuevos convenios fundamentales, dado que sólo 76 países y 59 países han ratificado el C155 y el C187, respectivamente.

El curso tuvo una duración de 5 semanas, estructuradas en dos etapas, una a distancia a través de la plataforma de formación del CIF-OIT (del 20 de marzo al 7 de abril de 2023), y

otra presencial, que tuvo lugar en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina, del 10 de abril al 14 de abril de 2023.

Las cuatro semanas de formación a distancia sirvieron para preparar la formación asincrónica (semana 1); para debatir las implicaciones de la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT (semana 2); para revisar las implicaciones del diseño e implementación de políticas globales de SST y directrices para la gestión de la SST en las cadenas globales de suministro (semana 3); y para la puesta en común de los desafíos en materia de diálogo social y negociación colectiva (semana 4).

Para la organización y desarrollo de la etapa presencial se contó con el apoyo de la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina, organización afiliada a la Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGT RA).

En la etapa presencial del curso participaron 29 personas, entre inscriptos, oradores y dirigentes sindicales invitados. Los participantes en el curso son miembros de organizaciones sindicales de la región latinoamericana. También asistieron participantes en representación de la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA), la Confederación Sindical Internacional (CSI) y las Federaciones Sindicales Internacionales UNI, ISP e INDUSTRIALL.

La semana presencial, en el marco del curso regional, ha contribuido a que los representantes sindicales puedan emprender acciones nacionales y regionales para promover y apoyar la ratificación de los convenios fundamentales de SST y su aplicación efectiva como nuevos derechos fundamentales, así como para participar de manera significativa y ofrecer propuestas basadas en pruebas en el diseño y la aplicación de políticas y directrices globales de SST a escala nacional y para la gestión de la SST en las cadenas mundiales de suministro (CMS), reproducir buenas prácticas, incorporar enfoques inclusivos y abordar nuevos retos en el mundo del trabajo en materia de salud y seguridad.



LA ACADEMIA MUNDIAL DE TRABAJADORES DIGITALES SOBRE EL FUTURO DE LOS SINDICATOS

Formación a distancia: del 19 de junio al 21 de julio de 2023

En un mundo marcado por el cambio rápido y la incertidumbre, los sindicatos se erigen como pilares de la resiliencia, adaptándose a la evolución del entorno y defendiendo los derechos de los trabajadores. La Academia Digital Global de los Trabajadores sobre el Futuro de los Sindicatos, celebrada del 19 de junio al 21 de julio de 2023, se convirtió en un faro de innovación y colaboración, atrayendo a 111 participantes de 40 países de todo el mundo.

La Academia se llevó a cabo en estrecha colaboración con ACTRAV OIT Ginebra, INWORK OIT, la CSI, el ETUI, Solidarity Center (EE.UU.), Friedrich Ebert Stiftung (Alemania), School of Labour and Industrial Relations (Filipinas) y numerosos ponentes de confederaciones sindicales nacionales de todo el mundo.

Pedagogía innovadora para retos dinámicos

Concebida como un viaje de cinco semanas, la Academia empleó una mezcla de sesiones de aprendizaje asíncronas y síncronas, guiadas por tutores. Cada semana se profundizó en temas distintos, desde la evaluación del estado actual de los sindicatos hasta la previsión de una hoja de ruta para el futuro. A través de seminarios web en directo, lecturas y tareas prácticas, los participantes perfeccionaron sus conocimientos y profundizaron en la dinámica sindical de la era moderna.

Nuevos horizontes a través de la cooperación

En medio de las complejidades del panorama laboral mundial, la Academia fomentó un espíritu de inclusión y adaptabilidad. Mostró historias de éxito de sindicatos de todo el mundo, desde la adopción del sindicalismo digital hasta la defensa de los segmentos emergentes de la mano de obra. Además, hizo hincapié en las asociaciones estratégicas, formando a los sindicatos para navegar por los marcos jurídicos, fomentar la buena gobernanza y participar en negociaciones colectivas innovadoras.

Trazar el rumbo de la resiliencia

En definitiva, la Academia pretendía fortalecer a los sindicatos frente a las presiones externas y los retos internos. Los módulos analizaron cuestiones críticas como la innovación en la afiliación, las transiciones tecnológicas y climáticas y la gobernanza eficaz. Los participantes adquirieron herramientas para evaluar sus organizaciones, identificar oportunidades de crecimiento y prever un futuro resistente en medio de realidades cambiantes.

Llamamiento a la acción

A medida que el panorama laboral mundial sigue evolucionando, la Academia Digital Global de los Trabajadores subraya la necesidad imperiosa de que los sindicatos innoven, colaboren y se adapten. Armados con los nuevos conocimientos y perspectivas estratégicas adquiridos, los participantes están formados para defender sindicatos inclusivos, fortalecer la democracia, promover el desarrollo sostenible y avanzar en la justicia social a escala mundial.

En un mundo en continuo cambio, la Academia Digital Global de los Trabajadores es un testimonio del espíritu perdurable de los sindicatos, que los impulsa hacia un futuro de resistencia y relevancia.



FORMACIÓN DE FORMADORES SINDICALES EN LÍNEA Superar las barreras digitales en la educación de los trabajadores

Fase a distancia: del 12 de junio al 7 de julio de 2023

Taller presencial: del 12 al 14 de julio de 2023 en Bangkok (Tailandia)

La pandemia de la COVID-19 aceleró la evolución de la educación de los trabajadores, impulsando al Programa de Actividades para los Trabajadores del CIF-OIT a adoptar aplicaciones digitales para la formación. De la crisis se pudieron extraer tres lecciones cruciales: la necesidad de sindicatos ágiles, el papel crucial de la innovación en la educación de los trabajadores y la necesidad de seguir el ritmo del desarrollo tecnológico a favor de los sindicatos.

Para poner en práctica estas lecciones, el CIF-OIT ACTRAV desarrolló el curso de Formación de Formadores Sindicales en Línea (ToT) con el apoyo del Proyecto de Cooperación Sur-Sur ACTRAV ACFTU.

El programa de formación a medida, llevado a cabo en julio de 2023, tuvo como objetivo garantizar la continuidad de las actividades sindicales en medio de los trastornos provocados por la pandemia. Se centró en la mejora de las competencias de los formadores, educadores y facilitadores sindicales, concretamente en el diseño instructivo, la creación de contenidos y la facilitación en línea, basándose en actividades de formación anteriores sobre herramientas de aprendizaje digital llevadas a cabo en 2022 con common.sense, una organización de formación y aprendizaje electrónico.

El enfoque mixto incluyó un componente en línea de cuatro semanas y una sesión presencial de cinco días, que permitía a los participantes simular entornos de enseñanza en línea. A través de la experiencia práctica en la plataforma eCampus, adquirieron destreza en la estructuración e impartición de contenidos digitales, logrando con éxito la transición de cursos tradicionales a formatos digitales.

Treinta y dos participantes (T=21 o 68 por ciento) de diecisiete países que representan a veintidós centros de trabajo nacionales se beneficiaron de la formación, adquiriendo confianza en el diseño de programas de aprendizaje en línea. Los comentarios de los participantes destacaron las ventajas de la transición del aprendizaje tradicional al aprendizaje en línea, incluida la capacidad de la tecnología para trascender las barreras geográficas, reducir los costes y adaptarse a las diversas necesidades de aprendizaje.

Frente al futuro (y con los recursos adecuados), ediciones de formación actualizadas similares pueden beneficiar a más formadores sindicales de la región.

Tres lecciones clave guiarán los esfuerzos futuros:

La asociación y la colaboración son cruciales para aunar eficazmente recursos y conocimientos. La colaboración con el Proyecto de Cooperación Sur-Sur de ACTRAV ACFTU, los colegas regionales de ACTRAV y los expertos en la materia enriquecieron la ejecución del programa.

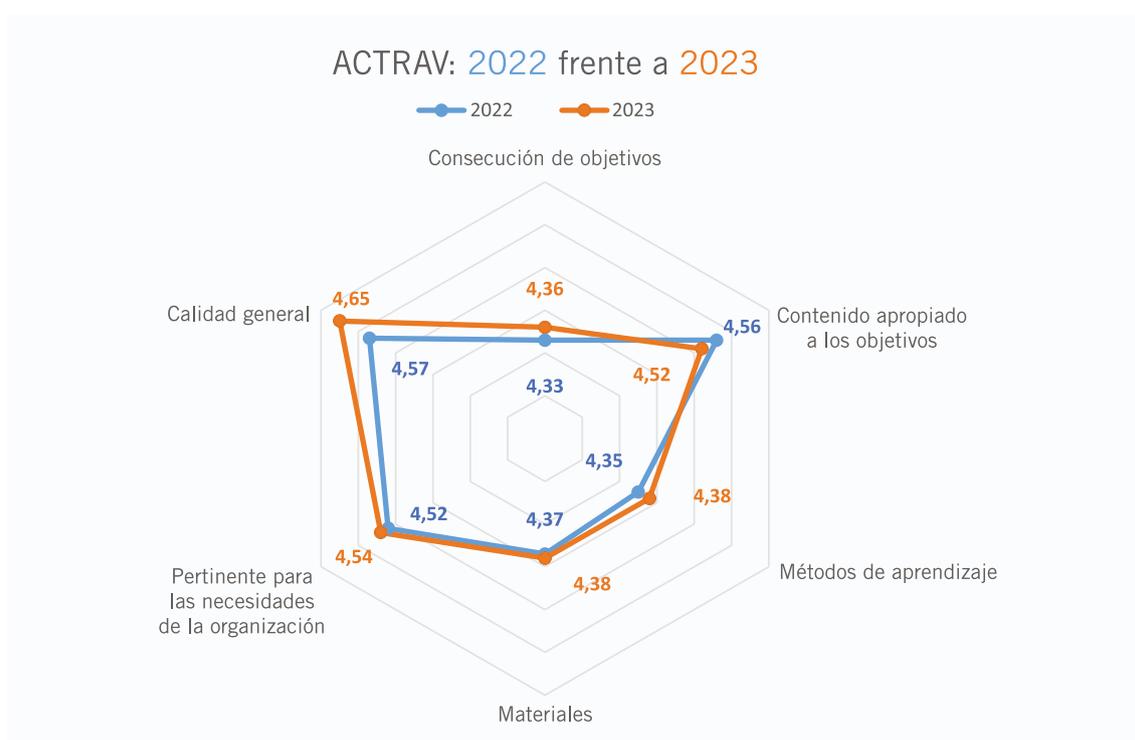
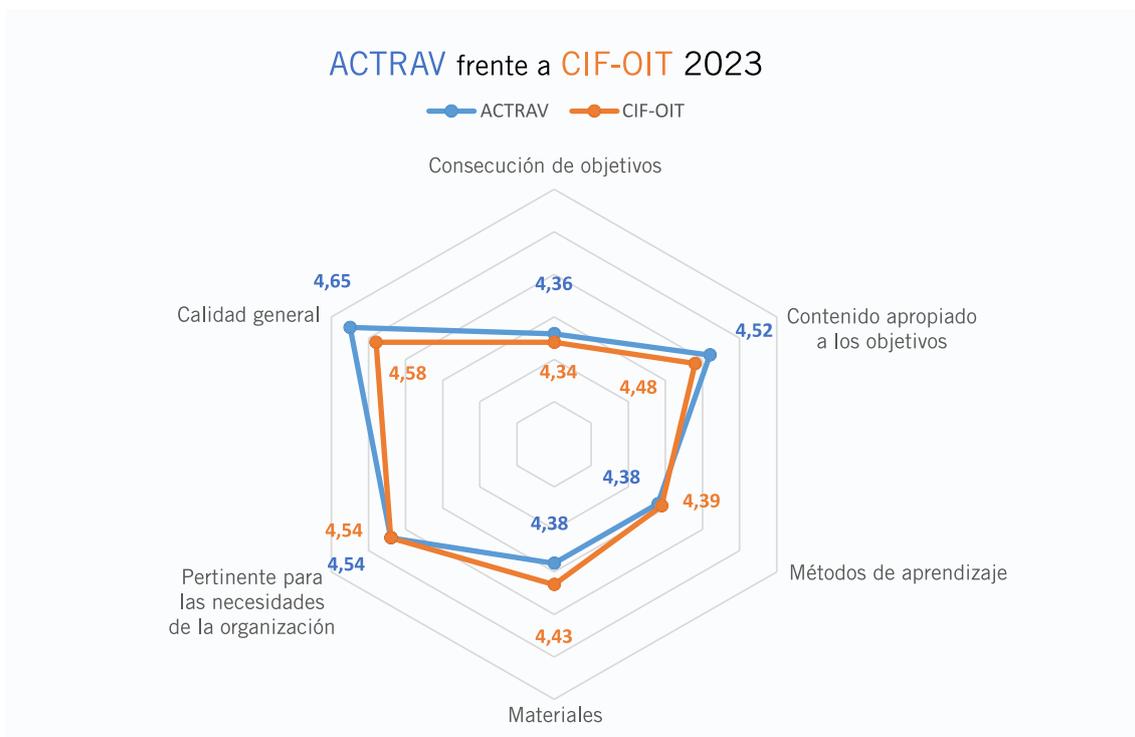
Un enfoque ascendente y la creación conjunta de contenidos fomentan la apropiación, la inclusión y la pertinencia. Generar necesidades y prioridades de formación a través de un ejercicio de análisis de las necesidades, adaptar los contenidos a esas necesidades particulares y promover la participación activa garantiza el desarrollo efectivo de capacidades y la difusión de conocimientos.

La aplicabilidad directa del tema de la formación a la labor sindical fue muy clara patente a través de los ejemplos de los participantes en el lugar de trabajo. Centrarse en las competencias prácticas les brindó los elementos clave para iniciar innovaciones organizativas significativas en la educación de los trabajadores.

Adoptando las tecnologías digitales de aprendizaje y fomentando la colaboración, los sindicatos pueden brindar a los trabajadores las competencias necesarias para desenvolverse con eficacia en el dinámico panorama laboral actual.



EVALUACIÓN DE LOS PARTICIPANTES



Contribuciones de los participantes a la evaluación

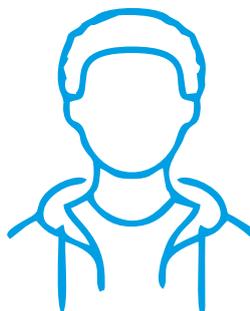


Quiero agradecer y felicitar a los organizadores, formadores, tutores y a todos los que han contribuido al éxito de este curso de formación. He aprendido mucho y adquirido experiencia sobre normas internacionales, políticas y estrategias nacionales e internacionales y las políticas y estrategias internacionales del trabajo, y de la salud y seguridad en el trabajo en particular, y voy a compartir todo esto con los compañeros de mi sindicato. Espero que este tipo de formación continúe, con un seguimiento regular.”

Participante A1716282

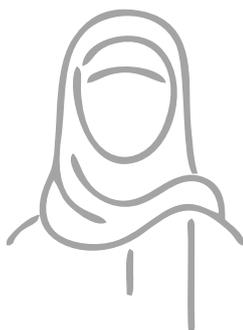
OSH as a Fundamental Right at Work: Implications for Trade Union Policies and Strategies in Africa

“La formación es una gran iniciativa porque me permitirá expresar claramente mis puntos de vista sobre la salud y la seguridad en el trabajo con otros compañeros en calidad de secretaria nacional adjunta encargada de la salud y la seguridad en el trabajo del sindicato nacional de trabajadores de la administración pública y parapública, también la confederación nacional de trabajadores de Senegal SNAAP-CNTS.”



Participante A1716282

OSH as a Fundamental Right at Work: Implications for Trade Union Policies and Strategies in Africa



“Una humilde sugerencia; si es imposible podemos reunirnos en un país y hacer esta formación tanto presencial como online, para que podamos interactuar entre nosotros.”

Participante A1716282

Advancing Women Leadership in Trade Unions

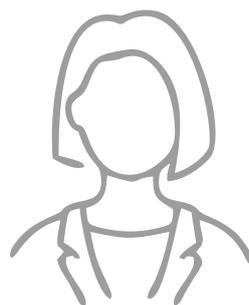


“La verdad es que la manera de enseñar durante todo el curso ha sido de mucha calidad, ya que nos tienen mucha paciencia para darnos las indicaciones para cada actividad a realizar, de esa manera ponemos en práctica lo aprendido durante el curso.”

Participante A2716057

Equal pay, equal opportunities and equal treatment in the world of work

“Me encanta participar y estudiar en sus cursos. Yo estoy muy agradecida con ustedes, no saben cuánto significa para mí esta experiencia. Mi sindicato hoy se encuentra muy golpeado y dividido; estamos muy mal y los afiliados están bien decepcionados de los dirigentes y ser parte de ellos me hace responsable: estar en estos cursos me hace abrir y expandir mis conocimientos y la formación es excelente. ¡Mil gracias!”



Participante A2716057

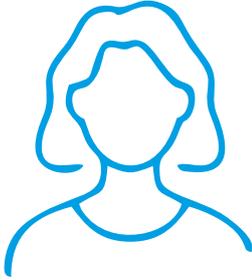
Equal pay, equal opportunities and equal treatment in the world of work



“Para empezar, me gustaría expresar mi más sincero agradecimiento al estimado formador, a los directivos y a los asociados por haber organizado esta sesión de formación tan importante. Organizar la formación y reunir a los participantes no es una tarea fácil, ya que el aula presencial ofrece un entorno distinto que favorece la interacción con los demás. Si puedo dar una sugerencia, sería beneficioso incorporar clases presenciales junto a las sesiones en línea. Además, deberían integrarse actividades de grupo después de cada sesión, en las que todos se turnaran como presentadores. Este enfoque permitiría conocer mejor la comprensión de los participantes y reforzaría su confianza a la hora de hablar.”

Participante A3716061

Trade Agreements and the Decent Work Agenda



“Lo que me llamó la atención fue la cohesión, el formato y la participación del equipo involucrado, siempre presente a lo largo del desarrollo del trabajo.”

Participante A9015282

Knowledge-Sharing and Networking Event on Trade Union Actions on Sustainable Development

“Estuvo todo muy bien organizado como para poder aprovechar en vivo o en diferido los webinar y si en algún momento se pasaban demasiado los plazos, recibir un correo alentando retomar, es una forma que no sentí como presión sino como motivación a seguir. Me encantaría que en el PIT-CNT se organizaran talleres de difusión de las temáticas del curso y quienes tuvimos el privilegio de participar tuvimos la oportunidad de contar a nuestras compañeros y compañeras todo lo que se nos enseñó en el curso!!!”



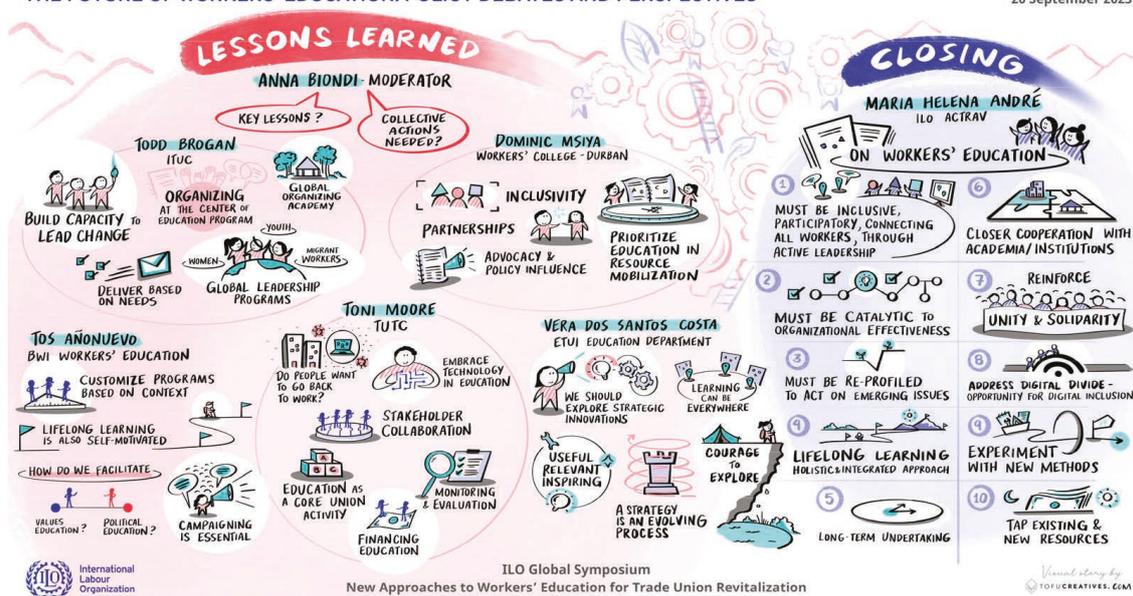
Participante A9716893

OSH and Violence in the World of Work

CUESTIONES ESTRATÉGICAS

THE FUTURE OF WORKERS' EDUCATION: POLICY DEBATES AND PERSPECTIVES

20 September 2023



Dieciséis años después del último Simposio Mundial sobre Educación Laboral dirigido por ACTRAV en 2007, muchos acontecimientos han transformado y siguen cambiando el mundo del trabajo y, por tanto, también la forma en que los sindicatos deben organizarse y funcionar para ofrecer una representación y unos servicios pertinentes a sus miembros. Por ejemplo, el desarrollo tecnológico influye significativamente en los procesos de producción y de trabajo, lo que exige nuevas capacidades y competencias de negociación. Por ejemplo, muchas cualificaciones y empleos tradicionales se han enfrentado a despidos y los empleos nuevos y emergentes, como las plataformas laborales digitales, siguen ofreciendo oportunidades de empleo para muchos, pero presentan lagunas en las políticas laborales y reguladoras y no son fáciles de representar en el marco de las relaciones laborales clásicas. Además, el cambio climático, los cambios demográficos, la industrialización 4.0 y la pandemia de la COVID-19, entre otros, están impulsando transformaciones drásticas en el mundo del trabajo. Por lo tanto, los sindicatos deben estar preparados para influir en los procesos nacionales de toma de decisiones en el contexto del diálogo bi y tripartito, teniendo esta preocupación de mirar tanto hacia delante como hacia fuera.

En 2023, ACTRAV organizó cinco simposios regionales en línea sobre la educación de los trabajadores que reunieron a más de seiscientos (600) participantes de ciento diez (110) países.

Convergió en un Simposio Mundial de los Trabajadores sobre nuevos enfoques de la educación de los trabajadores para la revitalización sindical celebrado del 18 al 20 de septiembre de 2023.

Reunió a altos líderes sindicales, expertos y profesionales de la educación de los trabajadores, activistas y socios de cooperación de todas las regiones para realizar un análisis colectivo del estado actual de la educación de los trabajadores en todo el mundo,

recomendar y adoptar estrategias y soluciones innovadoras para las necesidades apremiantes y emergentes de los trabajadores en el contexto de un mundo laboral en constante transformación a través de la formación.

El Simposio confirmó que, frente al futuro, la formación de los trabajadores sigue siendo fundamental para garantizar la fuerza, la independencia, la democracia y la representación de todos los trabajadores por parte de los sindicatos.

MENSAJES CLAVE

Los diez mensajes clave del simposio mundial son los siguientes:

1. La educación de los trabajadores debe abarcar la inclusión, la participación y la conectividad con todos los tipos de trabajadores del mercado laboral actual.
2. Debe actuar como catalizador para mejorar la eficacia organizativa de los sindicatos, especialmente en los esfuerzos de organización y negociación colectiva.
3. Es necesario volver a perfilar la educación de los trabajadores para abordar eficazmente los problemas emergentes y apoyar a los trabajadores en situaciones laborales vulnerables.
4. La inclusión de las competencias, las cualificaciones y el aprendizaje permanente es crucial para un enfoque holístico e integrado de la educación de los trabajadores.
5. Para la educación de los trabajadores es esencial un enfoque de visión a largo plazo que incorpore nuevas formas de impartir la formación.
6. Es necesaria una colaboración más estrecha con el mundo académico y las instituciones de formación para mejorar el diseño y la impartición de la formación.
7. La educación obrera debe reforzar la unidad y la solidaridad entre los trabajadores para revitalizar los sindicatos.
8. Debe haber más oportunidades para la inclusión digital y el acceso al desarrollo de competencias.
9. Debe explorarse la experimentación con nuevos métodos de enseñanza y una mayor flexibilidad en el tiempo y el lugar de aprendizaje.
10. Para garantizar la sostenibilidad de las iniciativas de educación de los trabajadores son necesarias la colaboración y la aportación de recursos de las distintas partes interesadas.

INFORME DE EVALUACIÓN | CIF-OIT

Evaluación de las actividades de formación del Centro para el fortalecimiento de las organizaciones de trabajadores²

RESUMEN EJECUTIVO

Las actividades de formación del CIF-OIT ACTRAV

El programa de formación del CIF-OIT ACTRAV tiene varias características únicas. Ofrece módulos de formación gratuitos, financiados mediante contribuciones de ACTRAV y el apoyo del CIF-OIT, con el objetivo de apoyar a los sindicatos en países donde los recursos para la formación son limitados. El programa consta de un programa básico y actividades adicionales, estructuradas en torno a las necesidades y retos de los trabajadores y sus organizaciones. El programa básico se desarrolla anualmente y requiere la aprobación del Comité de Formación Sindical, que desempeña un papel importante en la gobernanza del CIF-OIT. Desde el punto de vista financiero, el programa cuenta con el apoyo de ACTRAV Ginebra y puede acceder a diversas fuentes de financiación dentro de la OIT para actividades adicionales, incluidas asociaciones a medida con organizaciones regionales y nacionales. Además, el programa recibe un importante apoyo financiero directo e indirecto del Centro para pagar los gastos de personal y conceder becas a los participantes. El proceso de selección de los participantes se gestiona de forma distintiva, mediante una lista de organizaciones propuestas por CIF-OIT ACTRAV, que posteriormente se examina y aprueba a través de un proceso estructurado que garantiza la representación y el equilibrio de género. En general, el programa es un esfuerzo de colaboración que implica una planificación y una gobernanza detalladas, y refleja las prioridades de los grupos de trabajadores en el seno de la OIT.

Objetivo y alcance de la evaluación

La evaluación pretende valorar la pertinencia, validez, coherencia, eficacia, eficiencia, impacto y sostenibilidad de las actividades de formación impartidas por el Programa de Actividades para los Trabajadores. Se centra en la evaluación de las diferentes modalidades de formación utilizadas para mejorar las organizaciones de los trabajadores y recopila información sobre las mejores prácticas y las lecciones aprendidas.

La evaluación abarca una selección de actividades de formación diseñadas para las organizaciones de trabajadores, incluyendo una variedad de formatos de formación y hasta 20 actividades específicas a partir de 2023. Estas actividades, que incluyen métodos de formación en línea, presenciales y semipresenciales en diversos lugares, se han elegido para representar un amplio espectro de metodologías y diversidad regional. En algunos casos, sin embargo, el evaluador incluyó en la evaluación las 40 actividades de formación organizadas por la Unidad ACTRAV en 2023.

2. FocusUP, Patrick Vander Weyden, 29 de julio de 2024. <https://www.itcilo.org/sites/default/files/inline-files/Final%20Report%20ITCILO%202024%20external%20evaluation%20of%20training%20activities.pdf>

Las principales partes interesadas en esta evaluación son el Consejo de Administración del CIF-OIT, el Departamento de Formación y otras unidades internas del Centro. Una matriz de evaluación, que enumera preguntas específicas para cada criterio, enmarca el estudio y estructura la presentación de las conclusiones.

Metodología

La revisión documental del programa de formación del CIF-OIT ACTRAV en 2023 supuso un examen detallado de 20 cursos de formación seleccionados de un total de 40. En esta fase de evaluación se utilizó el programa informático atlas.ti para codificar diversos documentos de acuerdo con preguntas de evaluación específicas. Los documentos analizados incluyeron materiales de los cursos, resultados de encuestas a los participantes, horarios, notas informativas, descripciones de los cursos, materiales de recursos y presentaciones en PowerPoint. Los documentos institucionales tanto del CIF-OIT como de la OIT también formaron parte del análisis, proporcionando una visión global de la documentación del programa de formación y ayudando a dar forma a las fases posteriores de recopilación de datos.

La recopilación de datos para la evaluación fue polifacética e incorporó métodos cualitativos y cuantitativos. Entre mayo y julio de 2024 se llevaron a cabo entrevistas y grupos de discusión en los que participaron los directores del CIF-OIT, la dirección, los equipos de ACTRAV, los participantes en la formación y algunos patrocinadores. Se entrevistó a un total de 32 personas para conocer en profundidad el impacto y la eficacia de la formación. Además, se envió una encuesta en línea utilizando la herramienta CRM del CIF-OIT a 1.152 participantes en la formación en cuatro idiomas, con una tasa de respuesta del 29 por ciento tras la “depuración” de los datos. Esta encuesta tuvo por objeto evaluar la representatividad de los participantes en la formación, revelando discrepancias en las distribuciones por sexo, edad y región entre el total de participantes y los encuestados.

En la fase de análisis de datos se recurrió a la triangulación de datos, combinando los resultados de las encuestas, las entrevistas, los grupos de discusión y las revisiones de documentos para aumentar la fiabilidad y validez de las conclusiones. Los datos cuantitativos se gestionaron y analizaron con programas como STATA y Excel, y los cualitativos con Atlas.ti.

Pertinencia-Coherencia-Alcance

El análisis de pertinencia-coherencia-alcance pone de relieve que el Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo (CIF-OIT) está estratégicamente alineado con los objetivos de la OIT, en particular la Declaración del Centenario de 2019 y el Llamamiento a la Acción de 2021 para la recuperación posterior a la COVID-19, centrándose en el aprendizaje permanente, la igualdad de género y la protección social. La estrategia 2022-25 implica el desarrollo de capacidades a través de una formación combinada presencial y en línea, apoyada por servicios de asesoramiento y un énfasis en la transformación digital.

Los 496 cursos de formación del CIF-OIT incluyeron 40 impartidos por ACTRAV, lo que representa el 8 por ciento de la oferta total. La mayoría de las actividades de formación del CIF-OIT en 2023 se impartieron a distancia y de forma semipresencial. Estas modalidades fueron las más atractivas, atrayendo al 68,2 por ciento del total de 1.771 participantes. El cambio hacia las plataformas en línea refleja un enfoque más amplio para que la formación sea accesible en todo el mundo, especialmente en iniciativas regionales o mundiales.

Los resultados de las encuestas muestran la gran pertinencia de la formación para las necesidades de los participantes, con un 98 por ciento que afirma que los conocimientos adquiridos son aplicables y un 93 por ciento que prevé beneficios institucionales. Las evaluaciones de la formación se centraron en cuestiones de género, normas del trabajo y diálogo social, lo que indica una fuerte integración de estos temas.

Desde el punto de vista geográfico, la mayor participación en las actividades de formación de ACTRAV se registró en África y las Américas, con notables contribuciones de países como Argentina y Uzbekistán, a menudo debido a programas de formación específicos. Los datos demográficos muestran una ligera mayoría femenina entre los participantes, predominantemente de edades comprendidas entre los 25 y los 54 años, lo que pone de relieve una participación amplia e inclusiva de diferentes grupos demográficos.

Validez de las actividades de formación

Los participantes valoran muy positivamente la validez de las actividades de formación. La acogida de la organización del curso es positiva: una mayoría sustancial de los participantes elogió su estructura lógica y coherente. Los comentarios indicaron que más del 95 por ciento de los encuestados estaban satisfechos con la estructura del curso. Del mismo modo, los participantes se sintieron bien respaldados, ya que aproximadamente el 89 por ciento afirmó haber recibido el apoyo adecuado cuando lo necesitaron y se mostraron satisfechos con los recursos de aprendizaje, que consideraron pertinentes y de gran calidad. A pesar de que algunos participantes tuvieron problemas con la conexión a Internet, el apoyo técnico general fue valorado positivamente. El sistema de aprendizaje electrónico e-Campus destacó por su facilidad de acceso y navegación. El uso de diversas tecnologías educativas, como foros de debate, videoconferencias y contenidos, fue considerado adecuado por la mayoría de los alumnos, y las modalidades de impartición de los cursos resultaron eficaces para adaptarse a los horarios y preferencias de aprendizaje de los participantes. Los cursos eran flexibles, ofrecían amplias oportunidades de participación y propiciaban la comprensión y aplicación eficaz de los contenidos. En términos del marco de la Comunidad de Indagación, hubo mejoras en la presencia docente, la presencia social y la presencia cognitiva, sin que se observaran diferencias significativas entre las modalidades de aprendizaje presencial y a distancia, lo que subraya la eficacia de ambas. Sobre la base de estos resultados, se recomienda ampliar la oferta de formación a distancia. Aumentando el número de programas de formación a distancia y de participantes, la organización puede aprovechar la escalabilidad de la formación a distancia para dar cabida eficientemente a más alumnos, manteniendo o incluso mejorando los altos índices de satisfacción observados (véase la *Recomendación 3. Ampliar el número de participantes a distancia*).

Eficacia

También se valora positivamente el análisis de la eficacia y la dinámica operativa de los programas de formación, en concreto los gestionados por CIF-OIT ACTRAV. Estos programas de formación muestran una eficacia constante en diversas modalidades, incluidos el formato presencial y en línea, a pesar de enfrentarse a retos logísticos como la adaptación a diferentes zonas horarias y la garantía de un acceso estable a Internet. Los datos de las encuestas muestran un alto índice de aprobación de estos programas, con una mayoría significativa de encuestados que reconocen haber mejorado sus competencias y su rendimiento.

La estructura organizativa de la unidad CIF-OIT ACTRAV comprende oficiales superiores de programa, un asistente de programa, asistentes de formación y un director de programa, todos ellos parte integrante de las operaciones de la unidad. Los programas de formación se desarrollan metódicamente a través de un proceso de colaboración en el que participan múltiples partes interesadas, en estrecha consonancia con las prioridades sindicales y las cuestiones laborales mundiales. Esta cuidadosa planificación se extiende a la adaptación de la formación en línea, que requiere herramientas interactivas para mantener el compromiso y el desarrollo de nuevas competencias para gestionar eficazmente los entornos en línea.

Sin embargo, la unidad se enfrenta a retos en la colaboración entre unidades dentro del CIF-OIT después de que el mecanismo tripartito institucionalizado de revisión entre pares para las actividades de formación del Centro tuviera que dejarse de lado durante la pandemia de la COVID para acelerar la respuesta a la crisis a nivel de programa. Los recientes cambios de gestión pretenden mejorar esta situación reforzando la coordinación mediante consultas periódicas e iniciativas como el Programa catalizador. Sin embargo, las diferencias en los enfoques operativos -especialmente entre las unidades orientadas al mercado y la unidad ACTRAV, que no cobra honorarios- complican estos esfuerzos. A pesar de estas dificultades, los casos de cooperación individual fructífera sugieren un potencial de mejora de la colaboración institucional, lo que pone de relieve la necesidad de mejorar la cooperación entre unidades para optimizar la eficacia de la formación y la utilización de los recursos (véase la *Recomendación 4. Mejorar la colaboración entre las unidades*).

Eficiencia

La ventaja de la unidad ACTRAV es que cuenta con una base de financiación estable y segura, lo que contrasta claramente con otras unidades del CIF-OIT que dependen de fuentes de financiación más orientadas al mercado. Esta seguridad financiera permite a ACTRAV planificar y ejecutar sus principales programas de formación con mucha antelación, lo que facilita unos calendarios de formación más estructurados y predecibles. En cambio, otras unidades a menudo deben gestionar programas específicos con plazos mucho más cortos.

A pesar de la preparación estructural y financiera de los programas de formación a distancia, su utilización sigue siendo a veces baja, y los índices de participación no alcanzan su potencial. La eficacia de estos programas, en términos de adquisición de conocimientos y

aptitudes, coincide con la de la formación presencial, lo que sugiere que los resultados del aprendizaje son comparables en los distintos modos de impartición. Sin embargo, existe una clara preferencia entre los alumnos por las interacciones cara a cara, que son muy valoradas por la creación de redes y los intercambios culturales que facilitan. Esto subraya un aspecto significativo del aprendizaje que va más allá de la mera adquisición de conocimientos, haciendo hincapié en la necesidad humana de interacción. La evaluación sugiere una posible mejora de la eficiencia separando los objetivos de formación de los de creación de redes, proponiendo que la formación se realice predominantemente en línea y que la creación de redes se reserve para actividades específicas. Esto podría ayudar a gestionar los costes de forma más eficaz sin dejar de satisfacer las diversas necesidades de los participantes. Además, la escalabilidad del modelo actual está limitada por la carga de trabajo del personal y la necesidad de un acceso a Internet de alta calidad entre los participantes, lo que indica que se necesitan ajustes estratégicos para ampliar el alcance y el impacto del programa sin comprometer la calidad (véase la *Recomendación 3. Ampliar el número de participantes a distancia*).

Impacto

La evaluación ha revelado que el Programa de Actividades para los Trabajadores se centra actualmente en actividades de desarrollo de capacidades individuales (es decir, formación), mientras que el enfoque de desarrollo de capacidades de la OIT seguido por el Centro es más holístico, con un triple énfasis en el desarrollo de capacidades individuales, el desarrollo de capacidades institucionales y el desarrollo de capacidades a nivel de sistema. Asimismo, en los casos en que el Programa de Actividades para los Trabajadores ha llevado a cabo actividades de desarrollo de la capacidad institucional (es decir, servicios de asesoramiento), parece que aún no ha interiorizado plenamente los procesos y herramientas de seguimiento y evaluación del Centro. Por lo tanto, podría ser importante invertir en actividades de desarrollo del personal para sistematizar en mayor medida el enfoque actual del desarrollo de la capacidad institucional seguido por la unidad.

Un elemento adicional a tener en cuenta es que, a nivel del desarrollo de las capacidades individuales, las actividades de evaluación del Centro se centran en la verificación de las realizaciones y los resultados, donde la confianza en la atribución es alta. A su vez, la validación del impacto a largo plazo de las actividades del Centro en el mundo del trabajo tiene lugar en el marco de evaluaciones de impacto de la OIT de mayor nivel (como la evaluación 2024 del impacto a largo plazo de las actividades de cooperación al desarrollo de la OIT y la evaluación 2023 de la respuesta de la OIT a la Covid). Es importante acentuar más claramente el vínculo entre las aportaciones del CIF-OIT y el impacto de la OIT a lo largo de una cadena de resultados plurianual, posiblemente profundizando en la teoría del cambio, tal y como se esboza en el documento de gestión de la calidad.

El impacto del programa también puede evaluarse basándose en los indicadores de alto nivel, Resultado inmediato 2, tal y como se ha esbozado. Los resultados se presentan en la siguiente tabla, lo que demuestra que el programa de formación ACTRAV ha cumplido los objetivos fijados para 2023.

Tabla 1. Indicadores de alto nivel, Resultado inmediato 2

Dimensión		Rendimiento técnico	
Indicador de alto nivel del rendimiento de la organización	Resultados (2022)	Objetivo 2022-23	Resultados Actividades de Formación Programa ACTRAV 2023
Resultado inmediato 2	El Centro ha seguido aumentando el impacto de sus servicios		
Indicador de resultado 2.A: Porcentaje de participantes en actividades de formación que estuvieron de acuerdo o muy de acuerdo en que los cursos eran pertinentes para sus necesidades.	95% (Fuente: Encuesta de evaluación externa)	75%	99% (Fuente: Encuesta de evaluación externa 2024)
Indicador de resultado 2.B: Porcentaje de participantes en actividades de formación que están de acuerdo o muy de acuerdo en que los cursos traducen la teoría a la práctica	90% (Fuente: Encuesta de evaluación externa)	75%	94% (Fuente: Encuesta de evaluación externa 2024)
Indicador de resultado 2.C: Porcentaje de participantes en actividades de formación que están de acuerdo o muy de acuerdo en que pueden aplicar los conocimientos en su entorno laboral.	90% (Fuente: Encuesta de evaluación externa)	75%	97% (Fuente: Encuesta de evaluación externa 2024)
Indicador de resultado 2.D: Porcentaje de participantes en actividades de formación que aportaron ejemplos concretos de aplicación de conocimientos	52% (Fuente: Encuesta de evaluación externa)	50%	53% (Fuente: Encuesta de evaluación externa 2024)

Cinco casos prácticos:

Sobre la base de cinco estudios de casos, se pudieron identificar aplicaciones significativas de las competencias adquiridas por los alumnos de diversos programas de formación, haciendo hincapié en los resultados prácticos en diferentes áreas. Los principales resultados incluyen una mayor integración de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en las actividades organizativas y la mejora de las estrategias de comunicación, lo que ha facilitado un mayor compromiso e inclusión en las prácticas del lugar de trabajo, en particular el aumento de la afiliación sindical. Además, la revisión y mejora de los convenios colectivos han favorecido la inclusión de los trabajadores más jóvenes y de las mujeres, junto con una matriz de notificación de accidentes laborales y un manual de salud y seguridad en el trabajo. Por otra parte, los estudios de caso podrían identificar una mayor afiliación sindical. En el ámbito de la educación y la investigación, cabe destacar la integración del cambio climático y la sostenibilidad en los planes de estudio, la promoción de la igualdad de género y la atención a las necesidades de transporte rural. En el ámbito de la educación y la investigación, destaca la integración del cambio climático y la sostenibilidad en los planes de estudio, la promoción de la igualdad de género y la atención a las necesidades de transporte rural. Por último, se ha reforzado el liderazgo y la participación de los jóvenes en

los sindicatos mediante estrategias de liderazgo y marcos jurídicos adaptados, lo que pone de relieve un enfoque dinámico de los retos organizativos y comunitarios.

Sostenibilidad

La evaluación concluyó que, aunque es demasiado pronto para valorar los efectos a largo plazo, los primeros indicios sugieren que los alumnos están aplicando activamente sus nuevas competencias en diversos entornos profesionales.

Desde el punto de vista de la sostenibilidad del CIF-OIT, los datos de la encuesta sugieren una alta fidelidad a las actividades de formación. Un considerable 92,43 por ciento de los 317 encuestados expresó un interés definitivo en inscribirse en cursos adicionales, lo que significa un fuerte compromiso continuo con la institución de formación. Además, la encuesta facilitó el cálculo del Net Promoter Score (NPS), una métrica clave para medir la lealtad y la satisfacción del cliente. Con la mayoría de los encuestados calificando su probabilidad de recomendar la formación altamente, el NPS alcanzó un encomiable 54,89. Esta cifra refleja el porcentaje dominante de encuestados que recomiendan la formación. Esta cifra refleja un porcentaje dominante de promotores (64,04 por ciento de los encuestados), entusiastas de la formación y propensos a defenderla, frente a una fracción menor de detractores (9,15 por ciento), menos satisfechos. Esta combinación de datos cuantitativos y anecdóticos sugiere que los programas de formación no sólo satisfacen las necesidades educativas inmediatas, sino que también sientan las bases de un compromiso y un respaldo sostenidos entre los participantes.

Cuatro recomendaciones

Recomendación 1. Lograr un consenso sobre los resultados y el impacto esperados

A partir de la constatación de que existen diferentes perspectivas sobre los resultados e impactos que deben generar los programas de formación, parece aconsejable aclarar estos aspectos y alinear a todos tras una visión unificada. Según el Plan Estratégico del Centro para 2022-25, el enfoque sugiere que la formación individual genera principalmente resultados e impactos a nivel individual, mientras que los resultados e impactos institucionales se logran principalmente a través de otras formas de servicios (como la creación de plataformas y sistemas de software, sistemas de gestión de miembros, etc.). Ambos tipos (formación y prestación de servicios a nivel institucional) pueden ir naturalmente de la mano y es probable que sean deseables en muchas formas para garantizar los resultados y el impacto sostenible tanto en el rendimiento individual como en el fortalecimiento institucional.

Recomendación 2. Apoyo al Programa de Actividades para los Trabajadores en la aplicación de procesos de seguimiento y evaluación

Apoyar al Programa de Actividades para los Trabajadores para que aplique de forma más sistemática los procesos y herramientas de seguimiento y evaluación que rigen el desarrollo de la capacidad institucional. Es esencial un conocimiento exhaustivo del enfoque holístico

de desarrollo de capacidades de la OIT a nivel de unidad, junto con una plena competencia en la utilización de las herramientas de seguimiento y evaluación. Esta necesidad surge porque las prácticas actuales a nivel de unidad no parecen estar racionalizadas. El CIF-OIT también podría articular más claramente el vínculo entre sus servicios de desarrollo de capacidades (aportaciones) y el cambio positivo a largo plazo evaluado por la OIT como parte de sus evaluaciones de impacto a escala de toda la organización.

Recomendación 3. Ampliar el número de participantes a distancia

Las principales conclusiones de esta investigación de evaluación son que, en términos de validez (en una amplia gama de dimensiones) y eficacia, no existen diferencias significativas entre los modos de impartición (formación presencial, semipresencial y a distancia). Las evaluaciones de los participantes en las distintas dimensiones no difieren significativamente. Se trata, por supuesto, de una conclusión importante. Por otra parte, los participantes indican una preferencia por la formación semipresencial y cara a cara si se ofrecen (88 por ciento de los encuestados). Como se sugiere en el texto, parece que los participantes en los programas de formación buscan beneficios adicionales como el trabajo en red, el contacto social y las experiencias multiculturales. Estos aspectos no son insignificantes dentro de la comunidad sindical internacional.

Sin embargo, creemos que no hay que confundir objetivos diferentes. Si los objetivos son la formación y la educación, la enseñanza a distancia demuestra ser una oferta muy buena y de gran calidad. **Por lo tanto, parece conveniente mantener y, si es posible, ampliar el número de actividades de formación digital.** Esto podría lograrse ofreciendo aún más programas de formación a distancia en lugar de formación combinada con componentes presenciales o entornos de aprendizaje exclusivamente cara a cara. Si la creación de redes es un objetivo, y de nuevo, este es un aspecto muy importante para fortalecer la comunidad sindical internacional, parece mejor desarrollar otros tipos de actividades que fomenten explícitamente la creación de redes. A continuación, se pueden desarrollar otros criterios, posiblemente mejores, para seleccionar a los participantes en las actividades de creación de redes.

Otra conclusión significativa del estudio de evaluación es que el número de participantes en los programas de aprendizaje a distancia varía mucho y, por término medio, tiene un alcance bajo. **Por lo tanto, se recomienda aumentar el número de participantes por programa de aprendizaje a distancia para lograr una mayor inclusividad y alcance.** Esto puede lograrse sin costes adicionales significativos (sólo la contratación de tutores). Aumentar el número de matriculados por módulo a distancia mejoraría así drásticamente tanto la eficacia como la eficiencia.

Recomendación 4. Mejorar la colaboración entre unidades

La última recomendación se basa en la observación de que la colaboración estructural e intensiva entre las distintas unidades del CIF-OIT es bastante limitada, a pesar de las iniciativas adoptadas para conseguirlo. La razón principal radica en el hecho de que la unidad CIF-OIT ACTRAV no debe considerarse estrictamente como una unidad técnica, sino como un equipo multidisciplinar que atiende principalmente a trabajadores y sindicalistas como público destinatario. En este sentido, actúan de forma multidisciplinar dentro del

mandato de la OIT. Además, existe una diferencia significativa en el enfoque orientado al cliente de los programas de formación de la unidad ACTRAV en comparación con la mayoría de las demás unidades. Los participantes en los programas de ACTRAV no pagan por su inscripción. Además, la selección de los participantes se somete a un proceso de varios niveles. Así pues, los distintos enfoques dificultan la colaboración.

La situación actual no mejorará la colaboración en el futuro a menos que se tomen medidas. Es necesaria una mayor colaboración estructural entre las distintas unidades de la organización. Por lo tanto, se recomienda que la dirección y el liderazgo busquen formas creativas de fomentar la colaboración. Dado el contexto específico de ACTRAV y desde la perspectiva de ACTRAV, esto probablemente signifique que cualquier colaboración establecida (como, por ejemplo, un nuevo programa de formación conjunta) debería permitir a los participantes sindicales participar sin cuotas. Podría estudiarse la posibilidad de restablecer el mecanismo tripartito de revisión entre pares vigente antes de la pandemia de la Covid y de seguir ampliando el trabajo realizado desde principios de 2024 por el equipo CATALYST del CIF-OIT. Deben buscarse estrategias creativas para fomentar la colaboración interdisciplinar y permitir que los participantes sindicales se comprometan sin barreras financieras. Esto podría implicar el desarrollo de programas de formación conjuntos que eximan de tasas a estos participantes

Desde 2014, el Centro ha iniciado evaluaciones que abarcan diversos aspectos de sus operaciones. Estas evaluaciones se han centrado en sus academias en 2014, en los esfuerzos de formación destinados a promover la igualdad de género y la diversidad en 2015, en las actividades centradas en el fortalecimiento de las organizaciones de empleadores en 2016, en los esfuerzos dedicados a la promoción de las Normas Internacionales del Trabajo en 2017, en las iniciativas destinadas a fomentar el diálogo social y el tripartismo en 2018, en los esfuerzos orientados a facilitar la migración justa en 2019, y en las actividades relativas al desarrollo de competencias, con especial énfasis en las competencias de empleabilidad en 2020. Posteriormente, en 2021 y 2022, las evaluaciones se centraron en las actividades de formación del Centro realizadas exclusivamente a través de modalidades en línea. En 2023, la evaluación amplió su alcance para abarcar una muestra de actividades de formación presencial, semipresencial y en línea junto con un programa de Diploma. Los informes derivados de estas evaluaciones están disponibles en el sitio web del CIF-OIT. Para 2024, el CIF-OIT decidió evaluar las actividades de formación impartidas por el Programa de Actividades para los Trabajadores, en el que se centra el presente informe de evaluación.

Antes de 2018, el Centro priorizaba el desarrollo de capacidades a nivel individual, principalmente a través de iniciativas de formación presencial. Sin embargo, el marco estratégico para 2018-2021 marcó un cambio fundamental hacia la ampliación de la cartera de servicios para aprovechar eficazmente las herramientas digitales de aprendizaje y las tecnologías de colaboración. Esta evolución estratégica fue impulsada por el mayor énfasis de la Organización Internacional del Trabajo en el desarrollo de la capacidad institucional. A lo largo del bienio 2018-2019, el Centro avanzó significativamente en la ampliación de su alcance a través de canales de aprendizaje a distancia y en la creación de una gama de servicios de asesoramiento para complementar sus actividades de formación.

Tras el inicio de la pandemia de la COVID-19 en el primer semestre de 2020, el Centro experimentó una transformación acelerada de su cartera de servicios. Esta transformación se caracterizó por un notable cambio de la formación presencial tradicional a modalidades de aprendizaje en línea, junto con un mayor énfasis en la prestación de servicios de desarrollo de capacidades a nivel institucional y de sistema.

Además, el Centro introdujo tecnologías de Realidad Aumentada y Virtual (RVA) como parte de su oferta de servicios. Reconociendo la creciente importancia de las actividades en línea, es esencial evaluar el impacto de estos activos dentro de la combinación global de servicios. Se realizaron importantes inversiones en innovación del aprendizaje, incluida la introducción de credenciales digitales mediante la tecnología blockchain. Además, el Centro introdujo nuevos productos de formación centrados en técnicas de prospectiva, minería de macrodatos e inteligencia artificial.

En 2021, el Centro operó en un entorno dinámico marcado por importantes presiones de factores políticos, económicos, sociales, medioambientales y tecnológicos. En particular, los estudiantes demuestran cada vez más competencia tecnológica, buscan acceso a los servicios de aprendizaje las 24 horas del día y desean la capacidad de co-crear sus propias experiencias de aprendizaje. Los avances en tecnología digital ofrecen nuevas oportunidades a los proveedores de servicios de aprendizaje para ampliar su alcance, ofrecer experiencias de inmersión total y reducir los costes unitarios. En este contexto, las actividades de aprendizaje a distancia siguen ocupando un lugar central en la cartera de servicios del Centro.

En 2023, el número total de alumnos experimentó un nuevo incremento del 7 por ciento, pasando de 92.600 a 98.600. Este crecimiento fue impulsado principalmente por un aumento sustancial del número de alumnos a distancia, apoyado por el resurgimiento de las actividades de formación presencial tanto en el campus (3.085 personas) como sobre el terreno (3.731 personas). Estas cifras reflejan el plan estratégico del Centro, que ilustra una reconstrucción gradual de sus iniciativas de formación presencial al tiempo que avanza en la expansión de su base de alumnos en línea mediante la introducción de nuevos servicios de aprendizaje en línea.

PROGRAMA EJECUTADO EN 2023

Perspectivas de las actividades básicas para 2023

Academias globales de trabajadores 2023		Academias regionales de trabajadores 2023
<ol style="list-style-type: none"> 1. Academia Global de los Trabajadores sobre la salud y la seguridad en el trabajo como derecho fundamental: implicaciones para las políticas y estrategias sindicales 2. Academia Digital Global de los Trabajadores sobre el futuro de los sindicatos 3. Academia Global de los Trabajadores sobre la defensa de la coherencia política para reducir las desigualdades, la discriminación y crear empleos decentes 	África	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reforzar las capacidades sindicales para participar activamente e influir en los procesos de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas 2. La SST como derecho fundamental 3. Promover el liderazgo de las mujeres en los sindicatos
	Estados árabes	<ol style="list-style-type: none"> 1. La SST como derecho fundamental en el trabajo: 2. Promover el liderazgo de las mujeres y los jóvenes en los sindicatos
	Asia y el Pacífico	<ol style="list-style-type: none"> 1. Impulsar la protección social universal en Asia y el Pacífico: El papel de los sindicatos 2. Seguridad en el empleo y relaciones industriales. SST y cadenas de suministro responsables: El papel de los sindicatos (Bangkok, Tailandia) 3. Promover el trabajo decente y la justicia social a través del diálogo social (Seúl) 4. Las transformaciones digitales y el Programa de Trabajo Decente. El papel de los sindicatos (Singapur)
	Américas	<ol style="list-style-type: none"> 1. La salud y la seguridad en el trabajo como derecho fundamental: implicaciones para las políticas y estrategias sindicales (Buenos Aires) 2. Igualdad salarial, igualdad de oportunidades e igualdad de trato en el mundo del trabajo 3. Economía social y solidaria, modelo de desarrollo sostenible y derechos fundamentales 4. Transición de las personas que trabajan en la informalidad y la precariedad hacia la formalización del empleo a través de la transición justa
	Europa y Asia Central	<ol style="list-style-type: none"> 1. Protección y capacitación de grupos vulnerables 2. El futuro del trabajo: Superar los retos y aprovechar las oportunidades

Cuadro de actividades

CÓDIGO COORD	TÍTULO	LUGAR	TIPO	FECHAS	DUR	IDIOMA	STAFF	Región	TOT DOT	TOT PART	TOT DÍAS
E9016363	Strengthening the Organizing Capacities of Trade Unions in a Changing World of Work: Community of Practice	Centro	No formativa CoP	01-ENE 21-DIC	51 s	EN	Chakanya N. Jimenez Jesus G. Ciot D.	Interregional	0	0	0
E1716570	Strengthening the Capacity of Trade Unions in Egypt to Engage in National Employment Policy (NEP) Development(ILO CAIRO)	Combinada-Terreno	No formativa. Gestión de proyecto	13-FEB 03-MAR	3 s	EN AR	Chakanya N. Mwamadzingo M. Boumerdassi A.	África	0	0	0
A1516523	Strengthening TU Capacities on Climate Change and Just transition for Egypt (Cairo, Egypt)	Terreno	Formación	02-MAR 04-MAR	0.5 s	EN AR	Chakanya N. Boumerdassi A.	África	3	28	84
A4716285	Protection and Empowerment of Vulnerable Groups	A distancia	Formación	13-MAR 07-ABR	4 s	EN RU	Toth E. Pellerino C.	Europa	4	100	400
A2716063	La salud y la seguridad en el trabajo como derecho fundamental: implicaciones para las políticas y estrategias sindicales (Buenos Aires)	Combinada-Terreno	Formación	13-MAR 14-ABR	5 s	ES	Jimenez Jesus G. Chakanya N. Cammarata M.	Américas	9	55	495
E9016540	Development of Training materials for Foundational Online Courses	Centro	No formativa. Materiales	15-MAR 30-SEP	29 s	EN	Mapalo R. Bertolino G.	Interregional	0	0	0
E3716541	Community of Practice for TUs in AP	A distancia	No formativa CoP	15-MAR 24-NOV	36.5 s	EN	Mapalo R. Boumerdassi A. Pellerino C.	Asia y el Pacífico	3	46	138
E9716532	Advocacy and Communication for Trade Union Revitalization	Blended - Centro	Evento no formativo	27-MAR 02-JUN	10 s	EN	Mwamadzingo M. Bona E. Pellerino C.	Interregional	7	13	91
E9716612	Global Survey of the Involvement of Trade Unions in Distance Learning	A distancia	No formativa. Materiales	27-MAR 31-JUL	18.5 s	EN ES FR PT RU AR	Jimenez Jesus G. Pellerino C.	Interregional	0	0	0

CÓDIGO COORD	TÍTULO	LUGAR	TIPO	FECHAS	DUR	IDIOMA	STAFF	Región	TOT DOT	TOT PART	TOT DÍAS
E9016512	Report on the Global Survey on Trade Union Education Institutes	Centro	No formativa. Materiales	01-ABR 31-AGO	22 s	EN	Chakanya N. Ciot D.	Interregional	0	0	0
A1516551	Young Workers and the Future of Trade Unions in Africa (Accra, Ghana)	Terreno	Formación	11-ABR 14-ABR	1 s	EN FR	Chakanya N. Toth E. Bona E.	África	4	24	96
A2716057	Equal Pay, Equal Opportunities and Equal Treatment in the World of Work	A distancia	Formación	17-ABR 12-MAY	4 s	EN ES	Jimenez Jesus G. Ciot D.	Américas	10	56	560
A1716283	Strengthening Trade Union Capacities to Actively Participate and Influence the United Nations Sustainable Development Processes	A distancia	Formación	24-ABR 19-MAY	4 s	EN FR	Chakanya N. Toth E. Bertolino G.	África	4	90	360
A1516525	Strengthening TU Capacities on Climate Change and Just transition for Tunisia (Tunis, Tunisia)	Terreno	Formación	26-ABR 28-ABR	0.5 s	EN AR	Chakanya N. Boumerdassi A.	África	3	27	81
E9716547	Global Symposium on Workers Education	A distancia	Evento no formativo	01-MAY 29-SEP	22 s	EN	Mwamadzingo M. Mapalo R. Bertolino G.	Interregional	0	0	0
A1516524	Strengthening TU Capacities on Climate Change and Just transition for Morocco (Marrakesh, Morocco)	Terreno	Formación	03-MAY 05-MAY	0.5 s	EN AR	Chakanya N. Boumerdassi A.	África	3	30	90
A9015282	Knowledge-Sharing and Networking Event on Trade Union Actions on Sustainable Development	Centro	Formación	15-MAY 19-MAY	1 s	EN ES FR	Toth E. Pellerino C. Bona E.	Interregional	5	24	120
E4516780	LOS CONVENIOS 189 Y 190 DE LA OIT EN EL CASO DE ESPAÑA: el papel de los sindicatos (Madrid)	Terreno	Evento no formativo	16-MAY 17-MAY	0.5 s	ES	Jimenez Jesus G. Pellerino C.	Europa	1	31	31
A1716526	Strengthening Trade Union Capacities on Climate Change and Inclusive Just Transition for Egypt, Morocco Tunisia	A distancia	Formación	22-MAY 16-JUN	4 s	EN AR	Chakanya N. Boumerdassi A.	África	4	72	288
A5716447	OSHE as a Fundamental Right	A distancia	Formación	29-MAY 23-JUN	4 s	AR	Toth E. Jimenez Jesus G. Cammarata M.	Estados árabes	5	18	90

CÓDIGO COORD	TÍTULO	LUGAR	TIPO	FECHAS	DUR	IDIOMA	STAFF	Región	TOT DOT	TOT PART	TOT DÍAS
A3716561	Advancing Universal Social Protection in Asia Pacific: The Role Of Trade Unions	A distancia	Formación	29-MAY 24-JUN	4 s	EN	Mapalo R. Jimenez Jesus G. Ciot D.	Asia y el Pacífico	5	41	205
A9716126	Global Workers Academy on Health and Safety at Work as a Fundamental Right: Implications for Trade Union Policies and Strategies	Blended- Centro	Formación	29-MAY 30-JUN	5 s	EN ES FR	Jimenez Jesus G. Chakanya N. Pellerino C.	Interregional	10	21	210
A3716442	Training of Online Trainers(Bangkok, Thailand)	Combinada- Terreno	Formación	12-JUN 14-JUL	5 s	EN	Mapalo R. Boumerdassi A.	Asia y el Pacífico	7	23	161
A9716288	Digital Global Workers' Academy on the Future of Trade Unions	A distancia	Formación	19-JUN 21-JUL	5 s	EN ES FR	Toth E. Mwamadzingo M. Cammarata M. Ciot D.	Interregional	5	117	585
A1716552	Strengthening Active Participation of Trade Unions in Africa in the ILO Supervisory Mechanism(Kenya, Nairobi)	Combinada- Terreno	Formación	26-JUN 07-JUL	2 s	EN FR PT	Chakanya N. Pellerino C.	África	6	27	162
A1716474	Training of Trainers on E-Learning and Digital Communication in Southern Africa	A distancia	Formación	03-JUL 28-JUL	4 s	EN	Chakanya N. Bertolino G. Pellerino C.	África	4	16	64
A1716660	Formation des cadres syndicaux dans les pays francophones	Blended- Centro	Formación	10-JUL 28-JUL	3 s	EN FR	Chakanya N. Bertolino G. Perrone Claudia E.	África	7	42	294
A9716465	Trade Union Actions on Sustainable Development (CPLP Countries)(Capo Verde)	Combinada- Terreno	Formación	10-JUL 09-AGO	4.5 s	EN	Chakanya N. Boumerdassi A. Ciot D.	Interregional	7	29	203
A9716893	OSH and Violence in the World of Work	A distancia	Formación	17-JUL 11-AGO	4 s	EN ES FR	Jimenez Jesus G. Perrone C.	Interregional	4	121	484
A2716062	Social and Solidarity Economy, Sustainable Development Model and Fundamental Rights	A distancia	Formación	14-AGO 08-SEP	4 s	EN ES	Jimenez Jesus G. Ciot D. Perrone Claudia E.	Américas	4	45	180
E3716828	Regional symposium on Workers Education in Asia	A distancia	Evento no formativo	16-AGO 18-AGO	0.5 s	EN	Mapalo R. Perrone Claudia E.	Asia y el Pacífico	3	58	174

CÓDIGO COORD	TÍTULO	LUGAR	TIPO	FECHAS	DUR	IDIOMA	STAFF	Región	TOT DOT	TOT PART	TOT DÍAS
E4716784	New Approaches to Workers' Education for Trade Union Revitalization in Europe and Central Asia	A distancia	Evento no formativo	22-AGO 24-AGO	0.5 s	EN ES FR RU IT	Toth E. Bertolino G.	Europa	3	75	225
E1716778	High-level Symposium on Workers Education in Africa	A distancia	Evento no formativo	23-AGO 25-AGO	0.5 s	EN FR PT	Chakanya N. Cammarata M. Boumerdassi A.	África	3	251	753
E5716921	Regional Symposium on Workers' Education for the Arab States: New Approaches to Workers' Education for Trade Union Revitalization	A distancia	Evento no formativo	28-AGO 30-AGO	0.5 s	EN AR	Toth E. Cammarata M.	Estados árabes	3	62	186
A3716061	Trade Agreements and the Decent Work Agenda	A distancia	Formación	28-AGO 22-SEP	4 s	EN	Mapalo R. Perrone Claudia E.	Asia y el Pacífico	4	36	144
E2716896	Regional symposium on Workers Education in Americas	A distancia	Evento no formativo	29-AGO 31-AGO	0.5 s	EN ES	Jimenez Jesus G. Bertolino G. Pellerino C.	Américas	3	160	480
A1516553	Promoting Worker's Rights and Gender Equality at Work in Africa: Trade Union Actions to Advance Decent Work for Women and Youth (Johannesburg, South Africa)	Terreno	Formación	04-SEP 08-SEP	1 s	EN FR	Chakanya N. Ciot D.	África	5	19	95
A2716431	Inclusion of Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Intersex and Queer (LGBTIQ+) Persons in the World of Work	A distancia	Formación	04-SEP 29-SEP	4 s	ES	Jimenez Jesus G. Pellerino C.	Américas	8	40	320
A3716486	Trade Unions in Transformation: Strategic Foresight Training for Young Trade Leaders	A distancia	Formación	18-SEP 13-OCT	4 s	EN	Mapalo R. Boumerdassi A.	Asia y el Pacífico	4	27	108
A1716282	OSH as a Fundamental Right at Work: Implications for Trade Union Policies and Strategies in Africa	A distancia	Formación	25-SEP 20-OCT	4 s	EN FR	Chakanya N. Perrone C. Menshikh Y.	África	4	124	496

CÓDIGO COORD	TÍTULO	LUGAR	TIPO	FECHAS	DUR	IDIOMA	STAFF	Región	TOT DOT	TOT PART	TOT DÍAS
A3515266	Building Trade Union Power: Leading the Future of Work - Climate Change, Just Transition, and Trade Union Strategies for Resilience (New Delhi, India)	Terreno	Formación	27-SEP 29-SEP	0.5 s	EN	Mapalo R. Bertolino G.	Asia y el Pacífico	3	63	189
E4017183	WP1: Project Management and Coordination (CapDevGDT project) - linked to P4717181	Centro	No formativa. Gestión de proyecto	01-OCT 31-DIC	13.5 s	EN ES FR IT	Toth E. Bertolino G.	Europa	0	0	0
A1016527	Strengthening TU Capacities on Climate Change and Just Transition for Egypt, Tunisia and Morocco	Centro	Formación	02-OCT 06-OCT	1 s	EN AR	Chakanya N. Boumerdassi A.	África	5	36	180
A4716440	Work, Peace and Resilience (Chisnau, Moldova)	Combinada- Terreno	Formación	02-OCT 27-OCT	4 s	EN	Toth E. Bertolino G. Menshikh Y.	Europa	6	19	114
A2716056	Transition of People Working Informally and Precariously towards Formalization of Employment through Just Transition	A distancia	Formación	16-OCT 10-NOV	4 s	EN ES	Jimenez Jesus G. Pellerino C.	Américas	4	33	132
A2716430	Formacion Profesional, cambios en el mundo de trabajo de hoy y aplicación práctica de nuevas tecnologías	A distancia	Formación	16-OCT 10-NOV	4 s	ES	Jimenez Jesus G. Ciot D.	Américas	4	87	348
A3716290	Employment Security and Industrial Relations. OSH and Responsible Supply Chains: The Role of Trade Unions(Bangkok, Thailand)	Combinada- Terreno	Formación	23-OCT 10-NOV	3 s	EN	Mapalo R. Ciot D.	Asia y el Pacífico	9	29	261
A1716895	Strengthening Active Participation of Trade Unions in Guinea Bissau in the ILO Supervisory Mechanism and National Social Dialogue(Guinea Bissau)	Combinada- Terreno	Formación	06-NOV 16-NOV	2 s	EN PT	Chakanya N. Menshikh Y. Bertolino G.	África	5	24	120
A3716284	Promoting Decent Work and Social Justice through Social Dialogue(Seoul)	Combinada- Terreno	Formación	06-NOV 17-NOV	2 s	EN	Mapalo R. Pellerino C.	Asia y el Pacífico	5	17	85

CÓDIGO COORD	TÍTULO	LUGAR	TIPO	FECHAS	DUR	IDIOMA	STAFF	Región	TOT DOT	TOT PART	TOT DÍAS
A4716280	Future of Work: Overcoming the Challenges and Seizing Opportunities	A distancia	Formación	06-NOV 01-DIC	4 s	EN RU	Toth E. Menshikh Y.	Europa	4	15	60
E4516992	Empowering Workers through Trade Union Education in Central Asia: A Vision for the Future (Tashkent, Uzbekistan)	Terreno	Evento no formativo	13-NOV 15-NOV	0.5 s	EN RU	Toth E. Menshikh Y.	Europa	3	29	87
A9716125	Global Workers' Academy on Advocating Policy Coherence to Reduce Inequalities, and Discrimination, and Create Decent Jobs	A distancia	Formación	13-NOV 08-DIC	4 s	EN ES FR	Mapalo R. Chakanya N. Perrone Claudia E.	Interregional	5	41	205
A1716287	Advancing Women's Leadership in Trade Unions	A distancia	Formación	13-NOV 08-DIC	4 s	EN FR	Chakanya N. Perrone Claudia E.	África	4	94	376
A5716448	Advancing Women's and Youth Leadership in Trade Unions	A distancia	Formación	20-NOV 08-DIC	3 s	AR	Toth E. Bertolino G.	Estados árabes	5	34	170
E1716477	OSH in the Mining Sector in Central Africa	A distancia	No formativa. Materiales	20-NOV 15-DIC	4 s	EN	Chakanya N. Ciot D.	África	0	0	0
A3516281	Digital Transformations and the Decent Work Agenda. The Role of Trade unions (Singapore)	Terreno	Formación	22-NOV 24-NOV	0.5 s	EN	Mapalo R. Pellerino C.	Asia y el Pacífico	3	27	81
E9517369	Global Survey on Trade Union Education and Training. Part I	Terreno	Formación	27-NOV 21-DIC	4 s	EN ES FR PT RU AR	Dos Santos Costa V. Chakanya N. Ciot D.	Interregional	0	0	0
E9717386	ELearning Course on the United Nations Sustainable Development Cooperation Framework and the Decent Work Agenda	A distancia	MOOC No formativa	04-DIC 21-DIC	3 s	EN ES FR	Mapalo R. Bertolino G.	Interregional	4	132	528
Grand Total									234	2,628	11,389

PANORAMA DEL PROGRAMA BÁSICO 2024-2025

2024 CORE PROGRAMME FOR WORKERS' ACTIVITIES (ACTRAV)* ITC International Training Centre

AFRICA

- A5711443** ONLINE: 09 SEPTEMBER – 04 OCTOBER 2024
PROMOTING LABOUR PROVISIONS AND DECENT WORK IN TRADE AND INVESTMENT AGREEMENTS: ROLES AND ACTIONS OF TRADE UNIONS
Languages: EN, FR, PT
- A5711440** ONLINE: 11 NOVEMBER – 06 DECEMBER 2024
STRUCTURAL TRANSFORMATION IN AFRICA: ROLES AND ACTIONS FOR TRADE UNIONS
Languages: EN, FR, PT

TRANSVERSAL ACTIVITIES

- A5711439** ONLINE: 13 – 31 MAY 2024 / FACE TO FACE IN NIGERIA: 05 – 09 AUGUST 2024
ENHANCING TRADE UNIONS' ACTIONS FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT FOR AFRICA
Languages: EN, FR, PT
- A5711438** ONLINE: 02 – 27 SEPTEMBER 2024
TRADE UNION ACTIONS TO PROTECT AND PROMOTE THE INCLUSION OF WORKERS IN VULNERABLE EMPLOYMENT SITUATIONS FOR AFRICA
Languages: EN, FR

AMERICAS

- A5711445** ONLINE: 08 APRIL – 03 MAY 2024
PREVENTING AND ADDRESSING VIOLENCE AND HARASSMENT IN THE WORLD OF WORK THROUGH OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH IN THE AMERICAS
Languages: EN, ES
- A5711441** ONLINE: 08 JULY – 02 AUGUST 2024
INTERSECTIONALITY IN THE CARE ECONOMY IN THE AMERICAS
Languages: EN, ES

TRANSVERSAL ACTIVITIES

- A5711436** ONLINE: 13 – 31 MAY 2024 / FACE TO FACE IN BRAZIL: 15 – 19 JULY 2024
ENHANCING TRADE UNIONS' ACTIONS FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT FOR AMERICAS
Languages: EN, ES, PT
- A5711447** ONLINE: 02 – 27 SEPTEMBER 2024
TRADE UNION ACTIONS TO PROTECT AND PROMOTE THE INCLUSION OF WORKERS IN VULNERABLE EMPLOYMENT SITUATIONS FOR AMERICAS
Languages: EN, ES

GLOBAL WORKERS' ACADEMIES

- A5711411** ONLINE: 26 FEBRUARY – 22 MARCH 2024 / FACE TO FACE AT ITCILO: 06 – 10 MAY 2024
GLOBAL WORKERS' ACADEMY ON ADDRESSING TRANSITIONS: TRADE UNION RESPONSES AND STRATEGIES
Languages: EN, ES, FR, RU, AR
- A5711410** ONLINE: 1 – 5 APRIL 2024 / FACE TO FACE AT ITCILO: 01 – 05 JULY 2024
GLOBAL WORKERS' ACADEMY ON WORKERS' EDUCATION
Languages: EN, ES, FR, RU, AR
- A5711434** ONLINE
GLOBAL WORKERS' ACADEMY ON THE NEW SOCIAL CONTRACT
Languages: EN, ES, FR, RU, AR
- A5711445** ONLINE: 14 OCTOBER – 06 NOVEMBER 2024
GLOBAL WORKERS' ACADEMY ON POLICY COHERENCE
Languages: EN, ES, FR, RU, AR

ASIA AND THE PACIFIC

- A5711443** ONLINE: 22 APRIL – 17 MAY 2024
MAKING WORKPLACES SAFER AND HEALTHIER: BOOSTING STRATEGIC TRADE UNIONS ACTIONS (OSH AS FPRW)
Languages: EN
- A5711440** ONLINE: 20 MAY – 14 JUNE 2024
PROMOTING DECENT WORK IN SUPPLY CHAINS - STRATEGIC USE OF INTERNATIONAL LABOUR STANDARDS AND HUMAN RIGHTS INSTRUMENTS FOR ASIA AND THE PACIFIC
Languages: EN

TRANSVERSAL ACTIVITIES

- A5711437** ONLINE: 13 – 31 MAY 2024 / FACE TO FACE AT ITCILO: 22 – 26 JULY 2024
ENHANCING TRADE UNIONS' ACTIONS FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT FOR ASIA AND THE PACIFIC
Languages: EN
- A5711438** ONLINE: 02 – 27 SEPTEMBER 2024
TRADE UNION ACTIONS TO PROTECT AND PROMOTE THE INCLUSION OF WORKERS IN VULNERABLE EMPLOYMENT SITUATIONS FOR ASIA AND THE PACIFIC
Languages: EN

ARAB STATES

- A5711417** ONLINE: 13 – 31 MAY 2024 / FACE TO FACE AT ITCILO: 07 – 11 OCTOBER 2024
ENHANCING TRADE UNIONS' ACTIONS FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT FOR ARAB STATES
Languages: EN, AR
- A5711416** ONLINE: 02 – 27 SEPTEMBER 2024
TRADE UNION ACTIONS TO PROTECT AND PROMOTE THE INCLUSION OF WORKERS IN VULNERABLE EMPLOYMENT SITUATIONS FOR ARAB STATES
Languages: EN, AR

EUROPE AND CENTRAL ASIA

- A5711436** ONLINE: 13 – 31 MAY 2024 / FACE TO FACE IN MOLDOVA: 17 – 21 JUNE 2024
ENHANCING TRADE UNIONS' ACTIONS FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT FOR EUROPE AND CENTRAL ASIA
Languages: EN, RU
- A5711445** ONLINE: 02 – 27 SEPTEMBER 2024
TRADE UNION ACTIONS TO PROTECT AND PROMOTE THE INCLUSION OF WORKERS IN VULNERABLE EMPLOYMENT SITUATIONS FOR EUROPE AND CENTRAL ASIA
Languages: EN, RU

* Participation in ITCILO ACTRAV courses is limited to nominated Trade Union Organizations

El objetivo del Programa básico es el apoyo a los sindicatos en la transformación.

Un programa de formación eficaz de ACTRAV debe basarse en las necesidades de los trabajadores y sus organizaciones y estar en consonancia con los objetivos de la OIT. Por ello, el programa de formación debe ser adaptable pero atractivo y ciertamente relevante para los trabajadores.

Para alcanzar estos objetivos, el programa CIF-OIT ACTRAV se construye con un enfoque bienal que permite la necesaria orientación con las realidades globales, regionales y locales. Hay que destacar que las ayudas financieras también se proponen con un enfoque bienal.

El TUTC decidió este enfoque en diciembre de 2023 para mantener una cierta continuidad, pero adaptándose al contexto cambiante.

También se establecieron algunas condiciones importantes para el Programa básico:

- proponer temas y enfoques innovadores
- ser coherente y pertinente con las academias básicas anteriores
- todas las academias deben combinar un diseño estándar

Academia Global de los Trabajadores (GWA) 2024-2025

GWA sobre el nuevo contrato social

GWA sobre cómo abordar las transiciones

GWA sobre la educación de los trabajadores

GWA sobre la coherencia política

Academias Regionales 2024-2025

ÁFRICA 2024

- ▶ Potenciar las acciones sindicales en favor del desarrollo sostenible*.
- ▶ Acciones sindicales para proteger y promover la inclusión de los trabajadores en situación de empleo vulnerable*
- ▶ Promover las disposiciones laborales y el trabajo decente en los acuerdos comerciales y de inversión: Papel y acciones de los sindicatos
- ▶ Transformación estructural en África: Papel y acciones de los sindicatos

Propuestas 2025

- ▶ El papel y las acciones de los sindicatos africanos en la política y la práctica comerciales con vistas a un nuevo contrato social (dimensión salarial)
- ▶ Transformación estructural en África - Promoción de la seguridad y salud en el trabajo en las cadenas de suministro como acciones y estrategias sindicales

AMÉRICAS Y EL CARIBE 2024

- ▶ Potenciar las acciones sindicales en favor del desarrollo sostenible*.
- ▶ Acciones sindicales para proteger y promover la inclusión de los trabajadores en situación de empleo vulnerable*.
- ▶ Interseccionalidad
- ▶ SST y violencia

Propuestas 2025

- ▶ Uso estratégico de las normas internacionales del trabajo (NIT): Formación de formadores sobre las NIT y el sistema de control de la OIT.
- ▶ Salario digno y fijación de salarios desde la perspectiva de la OIT: el papel del diálogo social y la negociación colectiva.

ASIA Y EL PACÍFICO 2024

- ▶ Potenciar las acciones sindicales para el desarrollo sostenible*
- ▶ Acciones sindicales para proteger y promover la inclusión de los trabajadores en situaciones de empleo vulnerable*
- ▶ Promover el trabajo decente en las cadenas de suministro
- ▶ Hacer que los lugares de trabajo sean más seguros y saludables: Impulsar las acciones sindicales estratégicas

Propuestas 2025

- ▶ Cadenas de suministro, acuerdos comerciales y trabajo decente (normas internacionales del trabajo): Aumentar la participación de los sindicatos en la diligencia debida en materia de derechos humanos
- ▶ Impulsar salarios justos, trabajo seguro y empleos decentes mediante el diálogo social dinámico y la negociación colectiva

EUROPA Y ASIA CENTRAL 2024-2025

- ▶ Potenciar las acciones sindicales en favor del desarrollo sostenible*.
- ▶ Acciones sindicales para proteger y promover la inclusión de los trabajadores en situación de empleo vulnerable*.

ESTADOS ÁRABES 2024-2025

- ▶ Potenciar las acciones sindicales para el desarrollo sostenible*
- ▶ Acciones sindicales para proteger y promover la inclusión de los trabajadores en situaciones de empleo vulnerable*

***Academias transversales 2024-2025:** la novedad en el Programa básico 2024-2025 es que hemos introducido un enfoque transversal. Tenemos 2 Academias regionales transversales: el concepto es que la misma academia es impartida al mismo tiempo (parte asíncrona) por el mismo responsable de actividad para las 5 Regiones.

Los derivados del contenido principal (ejemplos, ejercicios, seminarios web) se adaptan, por supuesto, a la región y al idioma.

El perfeccionamiento del contenido de cada Academia del Programa básico para 2025 se realizará después de la reunión del Comité de Formación Sindical (septiembre de 2024) y se compartirá en consecuencia. CIF-OIT ACTRAV tomará en consideración las cuestiones sociales y laborales clave que estuvieron en el centro de la CIT 2024, los principales retos de los trabajadores expresados por el TUTC y, por supuesto, los objetivos de ACTRAV.



OBJETIVOS PARA 2024 – 2025:

Nuestro principal objetivo es **aumentar nuestro alcance**: más trabajadores en nuestras actividades, más capacidades para que los sindicatos sean actores del cambio y más oportunidades para que los trabajadores aumenten sus competencias y habilidades.

La **continuidad** de nuestro programa (enfoque bienal) es una primera respuesta a este objetivo. Es crucial para un programa de formación poder basarse en los resultados y aprendizajes para reiniciar los enfoques de los cursos. También es importante llegar a más países. Utilizaremos la analítica del aprendizaje para garantizar una mayor diversificación de los participantes en nuestras actividades. Más trabajadores accederán a las mismas oportunidades de aprendizaje.

La **inclusividad y la igualdad de oportunidades** son también elementos importantes para alcanzar nuestro objetivo. Se traduce ofreciendo la GWA (parte en línea) en 5 idiomas. Estamos muy atentos para garantizar que los trabajadores que participan en nuestro curso se sientan más cómodos en su viaje de aprendizaje, poniendo a su disposición diferentes herramientas para garantizar la traducción y ofreciendo interpretación durante los seminarios web. Tenemos que abrazar más la diversidad y la multiculturalidad. Estos elementos son clave en nuestro enfoque del aprendizaje. Contentarse más con acceder al aprendizaje en la lengua materna es una ventaja para seguir aprendiendo.

La **participación activa** sigue estando en el punto medio de nuestro enfoque de aprendizaje y se presta mucha atención a la diversificación de los momentos y ejercicios atractivos para nuestros participantes.

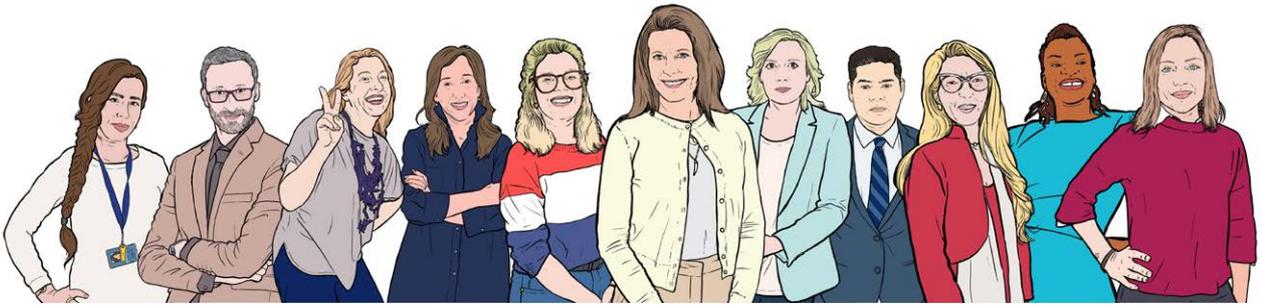
En CIF-OIT ACTRAV nos actualizamos constantemente en herramientas y metodologías para enriquecer el viaje de aprendizaje de los trabajadores. Aplicar y cambiar constantemente nuestras metodologías ofrece también la oportunidad de responder a más preferencias de aprendizaje e implicación de nuestros participantes. Esto requiere una vigilancia constante de las técnicas de innovación en el aprendizaje.

CIF-OIT ACTRAV también tomará las iniciativas necesarias para promover una mayor participación de los trabajadores en todas las actividades del CIF-OIT.

AGRADECIMIENTOS

El éxito del programa de formación de ACTRAV se debe al apoyo continuo de nuestros colegas en la oficina de Ginebra y sobre el terreno. Su experiencia y disponibilidad para enriquecer el programa de formación son cruciales. Estamos realmente agradecidos de trabajar como una única entidad en el equipo de ACTRAV en todo el mundo. Agradecemos especialmente a nuestra Directora de ACTRAV, María Helena André, su orientación, disposición y entusiasmo. Está presente en cada una de nuestras Academias con un compromiso real para desarrollar las capacidades de los trabajadores.

También queremos dar las gracias a la Secretaría del Grupo de los Trabajadores y al TUTC por su confianza y apoyo.



INFO

**PARA MÁS INFORMACIÓN,
CONTACTAR CON**

Centro Internacional de Formación de la OIT

Programa de Actividades para los
Trabajadores (ACTRAV)

Viale Maestri del Lavoro, 10

10127 Turín - Italia

actrav_turin@itcilo.org

www.itcilo.org