



Consejo de Administración

334.^a reunión, Ginebra, 25 de octubre – 8 de noviembre de 2018

GB.334/INS/11 (Rev.)

Sección Institucional

INS

Fecha: 8 de noviembre de 2018

Original: inglés y francés

UNDÉCIMO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Informe del Consejo del Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín

Informe de la 81.^a reunión del Consejo del Centro (Turín, 25-26 de octubre de 2018)

1. La 81.^a reunión del Consejo del Centro Internacional de Formación de la OIT se celebró en Turín los días 25 y 26 de octubre de 2018.
2. El informe de la reunión del Consejo se presenta a la Sección Institucional del Consejo de Administración de conformidad con las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración en sus 310.^a (marzo de 2011) y 311.^a (junio de 2011) reuniones.

Apertura de la reunión

A. Declaraciones preliminares

3. *El Presidente, Sr. Ryder*, Director General de la OIT, inauguró la reunión y dio la bienvenida a los miembros del Consejo.
4. *El representante del Gobierno de Italia, Sr. Nunziata*, reafirmó el apoyo constante de Italia y de su Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación Internacional al Centro y a sus actividades de formación, destacando los excelentes resultados de la Escuela de Desarrollo de Turín, y señaló que con los años el Centro se había convertido en un interlocutor esencial. El apoyo financiero de Italia al Centro consistía en una contribución *ex lege* anual por un monto de 7,85 millones de euros, así como en una contribución voluntaria por un monto de 1,6 millones de euros. Tras abogar por que se establecieran más sinergias entre la OIT y el Centro de Turín, instó al Centro a que prosiguiera sus esfuerzos por contener los costos, en particular los costos de personal. Por último, destacó la importancia de intensificar la colaboración con las instituciones donantes a fin de encontrar nuevas fuentes de financiación, e invitó al Centro a dedicar una mayor atención al fortalecimiento de las capacidades de las pequeñas y medianas empresas de los países en desarrollo y a las políticas migratorias, en particular en el marco del nuevo programa de formación para migrantes que regresen a sus países de origen.

5. *La representante de la región del Piamonte, Sra. Scalisi*, reiteró el importante papel desempeñado por el Centro como parte integrante del sistema de formación y capacitación de las Naciones Unidas presente en el territorio; y destacó las oportunidades de cooperación entre el Centro y las entidades regionales. Asimismo, reiteró su voluntad de colaborar en el futuro con el Centro en proyectos conjuntos que estuvieran en consonancia con la política de cooperación internacional de la administración regional.
6. *El representante de la Unión Industrial de Turín, Sr. Rosi*, expresó su agradecimiento a la Dirección del Centro por la buena cooperación mantenida; y reafirmó el interés de la Unión Industrial de seguir trabajando en estrecha colaboración con el Centro, puesto que ambas instituciones perseguían los mismos objetivos de desarrollo de competencias, progreso social y crecimiento económico.
7. *El Presidente* agradeció a las autoridades nacionales y locales de Italia su compromiso y su apoyo constantes, tanto en el plano político como en el plano financiero. Tras destacar la importancia del papel estratégico del Centro de Turín en las actividades generales de la OIT, observó con satisfacción las mejoras en las sinergias establecidas entre las actividades generales de la OIT y la labor del Centro, y subrayó la necesidad de redoblar los esfuerzos en el futuro para consolidar los avances logrados en vísperas del centenario de la Organización. Asimismo, destacó que el objetivo común era seguir apoyando al Centro, ya que constituía un importante recurso de formación y aprendizaje para los mandantes tripartitos de la OIT, y señaló que el nivel de participación de éstos era un indicador significativo del cumplimiento de esa función. También resaltó el extraordinario potencial del Centro para convertirse en un recurso aún más importante para el sistema de las Naciones Unidas, especialmente en el contexto de la reforma en curso.
8. Con respecto a las cuestiones incluidas en el orden del día, el Presidente elogió al Centro por los excelentes resultados que había obtenido en los numerosos indicadores clave sobre su desempeño, presentados en el informe de ejecución para 2016-2017 y respaldados por las estadísticas más recientes de los primeros nueve meses de 2018. Destacó los resultados en algunos de esos indicadores, en especial el elevado número de participantes tanto en las actividades de formación presencial como en las actividades de aprendizaje a distancia (a saber, más de 20 100 participantes en las actividades de formación presencial y más de 8 600 participantes en las actividades de aprendizaje a distancia). Celebró que más del 44 por ciento del total de participantes en ambos tipos de actividades fueran mujeres y que más del 40 por ciento fueran representantes de los mandantes tripartitos de la OIT. Asimismo, se congratuló de los buenos resultados logrados en el aumento de la diversificación de las fuentes de financiación.
9. El Presidente manifestó su satisfacción por la intensificación de la colaboración entre el Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos de la OIT y el Centro de Turín para impartir cursos de formación y elaborar programas destinados al personal de la OIT. Como resultado concreto, mencionó el aumento de la movilidad del personal entre la OIT y el Centro.
10. El Presidente expresó su convicción de que el Centro de Turín tenía una extraordinaria oportunidad de seguir consolidando su potencial y su papel dentro del sistema de las Naciones Unidas, mediante la diversificación de su oferta de actividades de formación y la creación de nuevos programas de formación, especialmente en el contexto de la «revitalización» del sistema de coordinadores residentes, uno de los elementos de la reforma. Asimismo, señaló que el Centro ya mantenía una colaboración constructiva con el sistema de las Naciones Unidas en muchos ámbitos, por ejemplo, en el marco de la iniciativa sobre nuevas tecnologías mediante la elaboración de un plan de acción sobre innovación.
11. El Presidente felicitó al Centro por los buenos resultados obtenidos en la evaluación independiente de las actividades de formación y aprendizaje en el ámbito temático del «Diálogo social y tripartismo».

12. Por último, el Presidente destacó la importancia fundamental de la estabilidad financiera del Centro. A ese respecto, elogió la sólida gestión del Centro en los dos últimos años, y subrayó la necesidad de seguir contando con el apoyo de las autoridades locales para mantener la infraestructura del Centro, garantizando el cumplimiento de las medidas de seguridad, protección y salud necesarias, sin dejar de avanzar en el proceso de «ecologización» del campus. Para concluir, agradeció la excelente labor realizada por el Centro.

B. Aprobación del orden del día

13. *El Consejo aprobó el orden del día*¹.

C. Elección del Vicepresidente gubernamental del Consejo para el período 2018-2020

14. *El Presidente* informó al Consejo de que, como consecuencia de la renuncia de la Sra. Daniela Gutiérrez, el Grupo Gubernamental debería designar a un nuevo portavoz.
15. *El representante del Gobierno de la República Islámica del Irán*, hablando en nombre del Grupo Gubernamental, designó a la Sra. Estefanía Porta, de la Argentina, como nueva portavoz.
16. *El Presidente* felicitó a la Sra. Porta por su designación.
17. *La Sra. Porta* expresó su agradecimiento al Presidente, al Director del Centro, así como a su Director Adjunto, y a todos los miembros del Consejo. Tras manifestar su alegría por haber sido elegida para este nuevo cargo, aseguró que prestaría su plena colaboración y apoyo durante la reunión del Consejo. Asimismo, subrayó que el Grupo Gubernamental había examinado todos los documentos sometidos al Consejo y presentaría sus opiniones en tiempo oportuno.

I. Informe de ejecución para 2016-2017

Estadísticas actualizadas relativas a la formación de 2018 (primer punto del orden del día)

18. *El Director del Centro, Sr. Liu*, presentó los documentos²; y declaró que, tal como se evidenciaba en los resultados, el Centro había tenido un buen desempeño y sus actividades habían sido sostenibles durante el bienio 2016-2017.
19. Con respecto al impacto de las actividades de formación y aprendizaje del Centro, el Director indicó que los servicios de formación del Centro habían logrado un alto nivel de satisfacción entre los participantes, alcanzando una puntuación media de 4,48 en una escala de 1 a 5, donde 5 denota la excelencia del servicio. Las evaluaciones de los conocimientos mostraban que el 82 por ciento del total de participantes había adquirido nuevos conocimientos gracias a la formación. Una evaluación externa de la formación encargada por el Centro también demostró que más del 75 por ciento del total de participantes había aplicado tras la formación los conocimientos adquiridos.

¹ Documento [CC 81](#).

² Documentos [CC 81/1](#) y [CC 81/1 \(Add.\)](#).

- 20.** Con respecto a la armonización con el marco estratégico de la OIT, el Director indicó que el 60 por ciento de las actividades del Centro se habían concebido e impartido en colaboración con los departamentos y oficinas exteriores de la OIT, y más del 90 por ciento de todas las actividades de formación en grupo se habían relacionado temáticamente con los diez resultados en materia de políticas y con los tres resultados funcionales del Programa y Presupuesto de la OIT para el bienio 2016-2017. A lo largo del bienio, el Centro había contribuido a la ejecución de la estrategia de la OIT a través de varios talleres e iniciativas de intercambio de conocimientos relacionados con la iniciativa relativa al futuro del trabajo y diversas iniciativas basadas en la web para el programa mundial de referencia de la OIT «Empleo para la paz y la resiliencia», así como la iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo y la iniciativa relativa al futuro del trabajo. Además, el Centro había impartido actividades de capacitación para el personal de la OIT.
- 21.** En el bienio 2016-2017 el Centro había aumentado considerablemente el uso de su campus virtual (*e-Campus*) para ofrecer actividades de formación combinadas y de aprendizaje a distancia; había ampliado su gama de servicios de apoyo al desarrollo de la capacidad institucional; había establecido una función de innovación; y había puesto en marcha una modalidad de financiación específica para apoyar el aprendizaje experimental interno y el desarrollo de nuevos productos. El Centro también había añadido a la oferta formativa de la Escuela de Desarrollo de Turín una nueva Maestría en Relaciones Laborales y de Empleo, y un grupo de investigación, creado en cooperación con la OIT y varias universidades, con miras a acrecentar el prestigio internacional de la Escuela.
- 22.** Por lo que se refiere a los resultados financieros, el Centro había obtenido los ingresos previstos y había logrado un superávit presupuestario neto de 1 764 000 euros, que se estaba reinvertiendo en actividades de formación y en innovaciones para el futuro. Los buenos resultados financieros habían sido posibles gracias a las contribuciones de la OIT, el Gobierno de Italia y otros Estados Miembros, así como al creciente número de acuerdos de colaboración.
- 23.** El Centro había obtenido del Auditor Externo un dictamen sin reservas de sus estados financieros, que cumplían cabalmente las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público. Asimismo, se había alcanzado plenamente la meta del indicador 4.5 relativa a la aplicación de las recomendaciones de auditoría interna, lo que demostraba que el Centro había logrado una tasa de aplicación del 78 por ciento en el caso de las recomendaciones de alto nivel.
- 24.** Con respecto al desempeño de los servicios internos, el Centro había seguido invirtiendo notables esfuerzos para simplificar sus procesos operativos y administrativos y había alcanzado la correspondiente meta con la ejecución y culminación de seis proyectos. La validez del marco de gobernanza de las tecnologías de la información del Centro había quedado confirmada con la renovación de la certificación de la norma ISO 27001; y el portal dedicado a la formación y el perfeccionamiento del personal ya estaba plenamente operativo. Asimismo, se había llevado a cabo una evaluación independiente de los riesgos en materia de seguridad y salud en el trabajo del Centro, con la consiguiente elaboración de un plan de acción que formaría parte del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo del Centro. Por último, la renovación de las instalaciones del campus había proseguido y se había mantenido la distinción de Bandera Verde concedida por la Fundación para la Educación Ambiental.
- 25.** Acerca de la calidad y el impacto de los servicios, el Director afirmó que la tasa de satisfacción de los participantes respecto de las actividades de formación del Centro había superado el objetivo fijado. Más de ocho de cada diez participantes evaluados después de la formación habían adquirido mayores conocimientos. En particular, más del 75 por ciento de todos los participantes en las actividades de formación presencial evaluados en el marco de

una evaluación externa anual habían sido capaces de proporcionar ejemplos concretos de cómo habían aplicado los conocimientos adquiridos en el año transcurrido después de la formación.

26. Por lo que respecta a los resultados financieros, el Director indicó que el Centro había avanzado considerablemente hacia la consecución de sus objetivos de ingresos devengados por la formación y las publicaciones y de mayor diversificación de su estructura de ingresos mediante la participación en licitaciones. En consecuencia, se pronosticaba que los flujos de ingresos serían más estables y previsibles en 2019.
27. Con respecto al resultado relativo a la estructura simplificada de costos, el Director señaló que el Centro proseguía sus esfuerzos de simplificación de sus procesos operativos y administrativos, dando curso a las recomendaciones de las auditorías externas e internas y llevando un estricto control de sus gastos fijos y de sus gastos generales, a fin de mantenerlos en los niveles más bajos posibles.
28. El Centro había seguido invirtiendo en actividades de capacitación del personal destinadas a reforzar las competencias y a promover el crecimiento profesional de su personal en todas las categorías, dedicando una atención especial al desarrollo de itinerarios de aprendizaje específicos y estructurados a fin de mejorar las capacidades de liderazgo y de gestión y promover las acreditaciones profesionales en el ámbito de la facilitación del aprendizaje. En septiembre de 2018, el Centro había otorgado dos premios de reconocimiento al trabajo en equipo, y dos premios a la innovación por contribuciones individuales.
29. El Director corroboró además las buenas perspectivas al presentar más detenidamente el desempeño del Centro respecto de los tres ejes de política transversales de su marco estratégico. En 2018 se había elaborado y puesto en práctica un plan de acción para todo el Centro destinado a promover la igualdad de género y la diversidad; se había establecido un consejo consultivo de alto nivel para la promoción de la igualdad de género y la diversidad; y se había celebrado una «Jornada de la Diversidad». Los resultados en los indicadores sobre el porcentaje de mujeres y de personal no europeo en la categoría de servicios orgánicos superaban el objetivo establecido para el bienio. Con motivo de la primera Jornada de la Innovación, se había presentado un plan de acción para todo el Centro destinado a promover una cultura del aprendizaje y la innovación, lo que había posicionado al Centro como institución mundial de aprendizaje e innovación sobre el futuro del trabajo. También se había acometido la elaboración de un tercer plan de acción para todo el Centro destinado a la promoción del diálogo social, el tripartismo y las normas internacionales del trabajo.
30. Por último, el Director reiteró el compromiso de la Dirección de asegurar los más altos estándares de salud y seguridad en el campus. A raíz de la auditoría realizada en 2017 sobre salud y seguridad en el trabajo, se había elaborado un plan de acción de conformidad con las prescripciones básicas de la legislación italiana y europea aplicable en dicha materia, y ya se habían realizado varios trabajos extraordinarios de mantenimiento. Asimismo, la Dirección había entablado conversaciones con la municipalidad de Turín a fin de obtener los fondos necesarios para la ejecución del plan de acción.
31. *La Vicepresidenta trabajadora, Sra. Cappuccio*, dio las gracias al Director y al personal del Centro por su labor y sus notables resultados a lo largo de los dos últimos años. Su Grupo tomó nota y se congratuló del elevado número de participantes en las actividades de formación presencial y reiteró la importancia del aprendizaje a distancia como complemento de la formación presencial. No obstante, su Grupo desearía que se prestara mayor atención a la promoción del aprendizaje combinado, en vez de priorizar el aprendizaje a distancia. Asimismo, acogió con interés la información proporcionada sobre la participación desglosada por mandantes.

32. La oradora afirmó que una cuestión fundamental para su Grupo era garantizar la sostenibilidad del Programa de Actividades para los Trabajadores y una participación equitativa de los trabajadores en las academias mundiales y otros programas organizados por el Centro, que no deberían depender de la disponibilidad de fondos excedentarios. Adujo que la asignación de recursos suficientes procedentes del presupuesto ordinario era crucial para cumplir los objetivos establecidos en lo que respecta a la participación de los mandantes. Tras observar el creciente uso del campus virtual en las actividades de formación, reiteró que el aprendizaje a distancia debería ser un complemento de la formación presencial. El equilibrio entre ambas modalidades debería apuntar al objetivo de mejorar los resultados de la formación y garantizar la sostenibilidad a largo plazo del campus residencial, así como de las actividades regionales y nacionales de formación presencial. También lamentó el escaso porcentaje de actividades de formación impartidas en colaboración con otras instituciones de formación y solicitó propuestas para mejorar el desempeño en esta esfera.
33. El Grupo de los Trabajadores acogió con agrado las iniciativas de cooperación Sur-Sur en el marco del programa del Centro para los países del grupo BRICS, así como las iniciativas de promoción del trabajo decente en países en situación de fragilidad, y solicitó más información sobre esas iniciativas y sobre las relativas al futuro del trabajo. La oradora destacó la importancia del papel que desempeña el Centro en el desarrollo del personal y lo alentó encarecidamente a intensificar las consultas y la colaboración con el Sindicato del Personal del Centro. Tras reconocer la oportunidad que brindaba el Fondo de Innovación para armonizar los programas de la OIT y del Centro, especialmente en el contexto del futuro del trabajo, expresó su interés por conocer la respuesta del Director de la Formación al informe que se había encargado sobre la acreditación de capacidades y competencias como resultado de la participación en cursos de formación organizados por el Programa de Actividades para los Trabajadores. Asimismo, encomió el éxito de todos los programas técnicos y agradeció la labor realizada para mejorar las instalaciones y las condiciones generales de acogida de los participantes en el campus.
34. Con respecto al plan de acción destinado a promover la igualdad de género y la diversidad, solicitó más información sobre la participación de las mujeres como especialistas y sobre la incorporación de las cuestiones de género en todos los planes de estudio. Su Grupo tomó nota de los resultados en relación con el pilar de finanzas y observó que el superávit se reinvertiría en futuras actividades de formación, lo que incluía los Programas de Actividades para los Trabajadores y para los Empleadores, sobre la base de las consultas en curso entre los interlocutores sociales. Por último, recomendó que se garantizara la participación de los trabajadores y de los empleadores en todas las actividades, con independencia de los resultados financieros del Centro.
35. *El Vicepresidente empleador, Sr. Kyriazis*, observó con satisfacción el enfoque proactivo adoptado por la Dirección al mantener comunicaciones abiertas con sus mandantes para que contribuyan a la mejora y el crecimiento del Centro. Tras subrayar la importancia de promover la cultura del tripartismo, no sólo en el seno de la OIT sino también en el Centro, expresó el interés de su Grupo en colaborar estrechamente, a intervalos regulares, con los colegas trabajadores y con la Dirección en ese sentido.
36. Con respecto al informe de ejecución para 2016-2017, acogió con beneplácito el elevado nivel de satisfacción de los participantes con los servicios de formación del Centro, y que el 75 por ciento de los participantes hubiera aplicado tras la formación los conocimientos adquiridos. Encomió los impresionantes resultados del Centro por haber logrado, pese a su tamaño relativamente modesto, un gran número de participantes, tanto en las actividades de formación presencial como de aprendizaje a distancia. Propuso, en nombre del Grupo de los Empleadores, la creación de una comunidad de ex alumnos del Centro, que contara con un espacio propio en el sitio web del Centro para el encuentro y el intercambio de experiencias.

El Centro podría alentarlos a actuar como «embajadores» para promover sus actividades a través del boca a boca y las redes sociales. Asimismo, tomó nota del creciente número de mujeres participantes y expresó una vez más su apoyo a la igualdad de género y a la diversidad en el lugar de trabajo.

37. El orador felicitó al Director de la Formación y a los responsables de los programas técnicos por su excelente desempeño y contribución durante el período objeto de examen. El Grupo de los Empleadores coincidió en la importancia de establecer la función de innovación para apoyar el aprendizaje experimental interno y el desarrollo de nuevos productos, y solicitó más información sobre su cometido, así como poder contribuir a su desarrollo. Dio las gracias al Director por agilizar el proceso para cubrir el puesto vacante en la categoría de servicios orgánicos del equipo del Programa de Actividades para los Empleadores, que resultaba tan necesario, y expresó su gratitud al Gobierno de Italia por su continuo apoyo al Centro.
38. El Grupo de los Empleadores recomendó al Centro que adoptara un marco transversal de aseguramiento de la calidad para hacer un seguimiento del impacto de su labor, así como un enfoque de comercialización de sus productos orientado a objetivos concretos, y que estudiara y aprovechara la creciente demanda de cursos combinados, asignando recursos en consecuencia, de forma oportuna y lo más eficazmente posible. El orador también sugirió al Centro que investigara e identificara las necesidades de formación de los países árabes, a fin de resolver la cuestión del escaso número de participantes procedentes de dicha región en las actividades del Centro. Con respecto al futuro del trabajo, el Grupo de los Empleadores propuso que la OIT y, en consecuencia, el Centro asumieran una función de liderazgo a nivel mundial con el objeto de promover el desarrollo de competencias profesionales y proporcionar orientaciones a los Estados Miembros sobre las políticas en esta esfera.
39. El orador dio las gracias a la Dirección por presentar de manera consolidada y simplificada la información actualizada sobre las estadísticas del Centro. No obstante, observó la escasa participación de los representantes de los empleadores en comparación con los demás mandantes, y esperó que aumentara esa participación en el siguiente bienio. Por último, el Grupo de los Empleadores acogió con beneplácito los progresos logrados en el nuevo procedimiento de examen *inter pares* de los materiales de formación.
40. *La Vicepresidenta gubernamental, Sra. Porta*, reconoció que el Centro había cumplido los objetivos establecidos y, en muchos casos, había superado las expectativas. Acogió con satisfacción los buenos y alentadores resultados del informe, que estaban en armonía con las actividades de la OIT. Alentó al Centro a estudiar nuevas áreas de cooperación con otras instituciones y le sugirió que potenciara las iniciativas regionales y subregionales y que ampliara su ámbito de actuación en materia de cooperación técnica en Asia, África y América Latina.
41. La oradora subrayó también la necesidad de promover la inclusión de la perspectiva de género en todas las actividades de formación, y concluyó recalcando la necesidad de que el Centro adaptara sus actividades a los nuevos desafíos que se planteaban en el mundo del trabajo.
42. *El representante del Gobierno de la República Islámica del Irán* se congratuló de que los resultados correspondientes a los indicadores confirmasen los fructíferos logros del Centro en el bienio, y consideró muy alentador que la gran mayoría de los participantes hubieran adquirido y aplicado nuevos conocimientos. También consideró como un logro notable que el Centro hubiera superado con creces su objetivo en cuanto al número de participantes en los cursos de aprendizaje a distancia. Tras tomar nota de la contribución del Centro a la iniciativa del centenario de la OIT relativa al futuro del trabajo, le instó a ampliar la colaboración y a redoblar sus esfuerzos a fin de tener más en cuenta las necesidades

regionales en aras de alcanzar los objetivos de formación establecidos en el marco de las iniciativas del centenario. Asimismo, abogó por una mayor implicación del Centro en la cooperación Sur-Sur y en la cooperación triangular para responder con mayor eficacia a las necesidades de formación de los mandantes. Si bien elogió los esfuerzos realizados por el Centro en los últimos años para atender la demanda en Asia y el Pacífico, le instó a prestar más atención a las necesidades de formación de esa región. Por último, reiteró el apoyo de su Gobierno a las actividades y al enfoque del Centro para lograr sus objetivos.

43. *El representante del Gobierno de China* agradeció los satisfactorios resultados obtenidos por el Centro en los pilares del desarrollo, las finanzas y la gestión. La elevada calidad de las actividades de formación impartidas por el Centro quedó patente en la satisfacción de los participantes. Asimismo, acogió con satisfacción la contribución del Centro a la ejecución de la estrategia de la OIT y su empeño constructivo por ayudar a que los Estados Miembros reforzaran sus redes nacionales de formación. Celebró la reinversión del superávit presupuestario en futuras actividades de formación e innovación, y reconoció los continuos progresos en materia de gestión interna. Subrayó la sólida cooperación entre el Gobierno de China y el Centro, y recalcó el apoyo de su Gobierno al Centro en el proyecto relativo al futuro del trabajo en Asia. Reiteró el compromiso de China de apoyar al Centro en el fortalecimiento de la capacidad de los mandantes, e instó al Centro a actuar continuamente como un laboratorio mundial para la innovación y la puesta a prueba de iniciativas de capacitación, a incrementar las actividades de formación en el contexto de la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular, y a diversificar aún más sus fuentes de financiación con el fin de garantizar la sostenibilidad financiera.
44. *El Director* expresó su agradecimiento a los miembros del Consejo y a los portavoces por sus comentarios favorables sobre los logros y progresos del Centro, así como por las propuestas y sugerencias de mejora. Pese a los desafíos que deparaba el futuro, le complacía ver que los comentarios y sugerencias del Consejo eran alentadores. Agradeció la estrecha colaboración mantenida durante el bienio con los Estados Miembros en la organización de actividades de apoyo a las importantes esferas relacionadas con el trabajo decente, y tomó nota de las demandas de los mandantes en cuanto a actividades de formación adicionales. Con respecto a las cuestiones técnicas, invitó al Director de la Formación a proporcionar más información.
45. *El Director de la Formación, Sr. Klemmer*, confirmó que, como se indicaba claramente en el Plan Estratégico, la formación presencial ocupaba un lugar central en los servicios del Centro, si bien el aprendizaje a distancia se consolidaba como un complemento de la formación presencial. Al examinar las cifras de participación, se observaba efectivamente que el aprendizaje a distancia había crecido a un ritmo más rápido que la formación presencial, debido a que el primero era más fácilmente ampliable, pero destacó que el Centro había sido capaz de mantener el índice de participación en la formación presencial en el bienio 2016-2017. Además, según los resultados obtenidos durante los nueve primeros meses de 2018, se preveía un aumento del 10 por ciento en el índice de participación en los cursos de formación presencial en 2018, gracias a la labor de los programas técnicos, en particular los Programas de Actividades para los Empleadores y para los Trabajadores. El Director de la Formación tomó nota de la solicitud de aumentar la participación de los mandantes de la OIT en las actividades de formación y reiteró su compromiso de apoyar este objetivo común. Asimismo, afirmó que, sobre la base de los resultados de los nueve primeros meses de 2018, el Centro iba bien encaminado para alcanzar las metas establecidas.
46. Tras tomar nota de que el Centro debía esforzarse por aumentar la participación de los mandantes de la OIT en las actividades de formación organizadas por otros programas técnicos, comentó que el Centro trataría de encontrar soluciones a este problema caso por caso. Como ejemplo ilustrativo, se refirió a la movilización de recursos para facilitar la participación de representantes de los trabajadores en la siguiente edición de la Academia

sobre la economía informal. Por lo que respecta a la cuestión suscitada en múltiples ocasiones sobre la movilización de fondos en un entorno de recursos escasos, el orador indicó que el Centro había redoblado sus esfuerzos a fin de obtener fondos extrapresupuestarios para la cooperación técnica, con algunos resultados positivos, tal como se indicaba en el informe. Tras anunciar con satisfacción que este éxito se debía también a los esfuerzos realizados en el marco de los programas técnicos, en particular los de los Programas de Actividades para los Empleadores y para los Trabajadores, se refirió en concreto al proyecto *Disney* del Programa de Actividades para los Empleadores y al proyecto *Skills 21* del Programa de Actividades para los Trabajadores. La ventanilla de financiación de la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario (CSPO), recientemente abierta, brindaría al Centro otra oportunidad de establecer alianzas de colaboración con las oficinas exteriores de la OIT.

47. El orador tomó nota de la petición de integrar el Centro en la comunidad internacional de formación, intensificando la cooperación con otros institutos de formación. En efecto, tal como se indicaba en el informe, éste era un ámbito en el que debían introducirse mejoras, pero no era fácil ya que muchas de las actividades del Centro se organizaban en el campus. No obstante, el Centro estaba intensificando sus esfuerzos en este sentido y preveía impartir una serie de actividades de formación en el marco de nuevas alianzas con instituciones locales.
48. Con respecto a la solicitud de información sobre la labor de los servicios dirigidos a los Estados en situación de fragilidad y la cooperación Sur-Sur, el Director de la Formación expresó su gratitud al Gobierno de China por su contribución, gracias a la cual el Centro había podido promover iniciativas de cooperación Sur-Sur, y al Gobierno del Japón por la cesión temporal de expertos al Centro. Estos ejemplos ilustraban cómo el apoyo que el Consejo facilitaba al Centro le permitían sacar el máximo provecho a sus conocimientos técnicos sobre el terreno.
49. Con respecto a la iniciativa relativa al futuro del trabajo, el Director de la Formación indicó que se había creado en el sitio web del Centro una página web específica que contenía información sobre actividades de formación e iniciativas de intercambio de conocimientos en esa materia. El orador explicó además que el Centro preveía organizar al año siguiente una escuela de verano sobre el futuro del trabajo, en el marco de las actividades del centenario, y destacó las herramientas desarrolladas recientemente por el Centro para realizar estudios prospectivos.
50. En relación con la sugerencia de crear una comunidad de ex alumnos del Centro, el Director de la Formación dijo que estudiaría las posibilidades de revitalizar la red existente, especialmente a través del uso de las redes sociales y los medios digitales.
51. Por último, con respecto a la observación de que el Centro debería proseguir el desarrollo de un sólido sistema de aseguramiento de la calidad, que también diera lugar a un conjunto de normas universales de calidad aplicables a todas las actividades de formación, el Director de la Formación subrayó que, en efecto, el Centro estaba trabajando en la consolidación del sistema de gestión de la calidad. Para concluir, citó el ejemplo del grupo de aseguramiento de la calidad para el examen de los planes de estudio, recientemente constituido con el objeto de garantizar la integración de los mensajes fundamentales de la OIT en las actividades de formación del Centro y reducir al mínimo los defectos de calidad, detectándolos preferiblemente antes de impartir la formación.
52. *El Consejo tomó nota de los dos documentos.*

II. Evaluación independiente de las actividades de formación y aprendizaje en el ámbito temático del «Diálogo social y tripartismo» (segundo punto del orden del día)

53. *El Director de la Formación* presentó el documento ³. Las actividades evaluadas estaban subdivididas en dos categorías que englobaban 16 actividades en total. La primera incluía una muestra de actividades estrictamente relacionadas con el ámbito temático en cuestión para evaluar si dichas actividades habían contribuido directamente a promover el diálogo social y el tripartismo en el mundo del trabajo (grupo 1). La segunda categoría incluía dos muestras de actividades relacionadas con otros ámbitos temáticos, a saber, una muestra con actividades organizadas por los Programas de Actividades para los Trabajadores y los Empleadores (grupo 2) y una muestra con actividades organizadas por otros programas del Centro (grupo 3). La evaluación de la segunda categoría de actividades tenía por objeto determinar si el diálogo social y el tripartismo se habían incorporado como eje transversal. El Director de la Formación señaló que las actividades de los grupos 1 y 2 se habían seleccionado intencionalmente con el propósito de abarcar los productos de referencia del Centro sobre el diálogo social y el tripartismo, mientras que las actividades del grupo 3 se habían seleccionado aleatoriamente para evitar todo riesgo de parcialidad. Los métodos de evaluación que se habían utilizado eran la investigación documental, las encuestas a los participantes, las entrevistas y los estudios de casos.
54. Según las conclusiones del evaluador, los participantes consideraban que el diálogo social y el tripartismo eran muy pertinentes, y las experiencias de formación habían llevado a una mayor comprensión y aplicación de este principio. En general, la experiencia de formación se consideró objetiva y positiva, y muchos ejemplos mostraban que se había aprovechado en la práctica. Las actividades habían contribuido claramente al cumplimiento del Plan Estratégico del Centro.
55. Por lo que respecta a la validez del diseño de la actividad, el Director de la Formación indicó que una amplia mayoría de los participantes había solicitado más intercambios y ejemplos concretos como los que habían tenido lugar durante la formación. Señaló que la eficiencia en el uso de los recursos parecía probada. Hizo notar que no se habían cuestionado ni el número ni la calidad de los especialistas que colaboraron en los cursos y que, en muchos casos, la formación se había basado en las experiencias de los propios participantes. No obstante, subrayó que, aunque la eficacia de los mecanismos de gestión había sido elevada en los cursos individuales, la falta de una «base central» específica en la Oficina Internacional del Trabajo para este objetivo estratégico parecía incidir en esa eficacia.
56. En cuanto al impacto, el Director de la Formación indicó que los ejemplos concretos de cómo los participantes en los cursos de formación habían utilizado los nuevos conocimientos en su trabajo demostraban que la experiencia de aprendizaje era percibida como pertinente y satisfactoria.
57. Respecto a la sostenibilidad, observó que el alto nivel de reconocimiento del diálogo social y del tripartismo como principio garantizaba en gran medida la sostenibilidad de las actividades de formación. En cuanto al diálogo social institucional, su sostenibilidad seguía dependiendo de los recursos disponibles, de ahí que la formación tuviera que seguir siendo uno de los principales beneficiarios de tales recursos.

³ Documento [CC 81/2](#).

58. El Director de la Formación presentó a continuación las recomendaciones del evaluador, destacando que para enseñar el tripartismo era importante practicarlo. En este sentido, el tripartismo debería ser la prioridad principal al diseñar una actividad de formación, en particular por lo que respecta a la composición de los especialistas que colaboren en ella. El evaluador también había señalado que debía prestarse mayor atención a las funciones gubernamentales que eran relevantes para el tripartismo, y que las responsabilidades con respecto al objetivo estratégico del trabajo decente debían revisarse ya que no existía una «base central» para dicho objetivo en la sede de la OIT. El evaluador también había formulado otras recomendaciones en relación con el alcance del concepto del diálogo social, en cuyo contexto podrían estudiarse nuevas oportunidades para que el Centro ofreciera cursos de formación en modalidad abierta y a medida. Asimismo, había recomendado que se proporcionara una formación más completa en las regiones y que se prestara mayor atención a las experiencias positivas como ejemplos prácticos de diálogo social. Por último, había recomendado que se recurriera a especialistas familiarizados con las especificidades culturales y que se reconocieran las diferentes etapas en la progresión de la libertad sindical.
59. Para concluir, el Director de la Formación se refirió a la respuesta de la Dirección a esta evaluación, e indicó que el Centro tenía la intención de realizar esfuerzos adicionales para seguir incorporando la promoción del diálogo social y el tripartismo en todas sus actividades de formación, así como para ampliar la difusión de esas actividades entre participantes que tenían por mandato facilitar o practicar el diálogo social tripartito. A este respecto, la Dirección había decidido establecer un plan de acción para todo el Centro a fin de mejorar la promoción del diálogo social y el tripartismo en todas sus actividades de formación; introducir una herramienta de autoevaluación para determinar en qué medida se incorporaba la promoción del diálogo social y el tripartismo en toda su oferta formativa; instaurar un mecanismo interno de examen *inter pares* de los materiales de formación utilizados en sus cursos regulares; y encargar estudios de casos de buenas prácticas locales en materia de diálogo social y tripartismo. Por último, el Director de la Formación indicó que el Centro también promovería la impartición de cursos de formación en el ámbito de especialización de la promoción del diálogo social y el tripartismo mediante la movilización de recursos extrapresupuestarios destinados a la cooperación técnica vinculada a proyectos de cooperación para el desarrollo facilitados por la OIT; intensificaría su prestación de servicios de asesoramiento para el fortalecimiento de la capacidad institucional de institutos nacionales y regionales de formación que tienen por mandato promover el diálogo social y el tripartismo, incluido mediante la impartición conjunta de actividades de formación con especialistas locales; y estudiaría, en estrecha consulta con la Unidad de Diálogo Social y Tripartismo del Departamento de Gobernanza y Tripartismo de la OIT, las posibilidades de desarrollar un nuevo curso de formación sobre el diálogo social transfronterizo en las cadenas mundiales de suministro.
60. La Vicepresidenta trabajadora acogió con satisfacción la evaluación independiente y dio especialmente las gracias al evaluador por su informe minucioso y exhaustivo sobre este ámbito temático. Tras subrayar la pertinencia y eficacia de las actividades de formación y aprendizaje del Centro relacionadas con este ámbito temático, señaló que su Grupo estaba de acuerdo con las recomendaciones formuladas por el evaluador e hizo algunos comentarios al respecto. En particular, el Grupo destacó el punto 14 de las conclusiones: *el alto nivel de reconocimiento del diálogo social y el tripartismo como principio es un elemento central de la sostenibilidad de las actividades de formación, lo que requiere la asignación de más recursos para mantener y potenciar la formación en este ámbito*. Su Grupo también estaba de acuerdo en que el tripartismo debía ser la prioridad principal al diseñar una actividad de formación, en particular por lo que respecta a la composición de los especialistas.
61. Además, la Vicepresidenta trabajadora indicó que su Grupo coincidía en que era importante lograr la colaboración de las autoridades nacionales o locales, especialmente en los países en los que el diálogo social no estaba institucionalizado. En cuanto a la recomendación de

definir más concretamente el alcance del concepto de diálogo social, la oradora reiteró que ello era importante para evitar etiquetar incorrectamente las iniciativas de cooperación como actividades de promoción del diálogo social. En cuanto a la recomendación de prestar mayor atención a las experiencias positivas, la oradora sugirió que, para facilitar información práctica a los participantes, la mayoría de los casos concretos deberían basarse en el sistema de control y en la utilización de la base de datos actualizada NORMLEX. En su opinión, la igualdad de género, así como la diversidad sexual y cultural de los especialistas, eran elementos sumamente importantes en la impartición de la formación. La oradora subrayó que la incorporación de las normas internacionales del trabajo, dedicando una especial atención a la libertad sindical, en todos los programas del Centro seguía siendo fundamental.

62. El Grupo de los Trabajadores acogió con satisfacción la respuesta de la Dirección, donde se reconocía que podían realizarse esfuerzos adicionales para incorporar la promoción del diálogo social y el tripartismo en todas sus actividades de formación, y subrayó que los estudios de casos de buenas prácticas locales debían discutirse con los formadores y los expertos jurídicos de la OIT a fin de determinar la pertinencia de los mismos para cada grupo de participantes. La oradora consideró que la organización de cursos tripartitos dedicados a cuestiones específicas en materia de políticas podía ser una iniciativa importante.
63. Por último, la Vicepresidenta trabajadora reiteró que este ámbito temático constituía un elemento central del mandato del Centro como órgano de capacitación de la OIT, de ahí que fuera necesaria la estrecha colaboración entre todos los Miembros.
64. *El Vicepresidente empleador* destacó la pertinencia de todas las recomendaciones formuladas por el evaluador; y señaló que convendría hacer un seguimiento de su aplicación en la práctica durante el próximo bienio. También sugirió que se revisara de vez en cuando la aplicación de las recomendaciones formuladas con anterioridad. En relación con la recomendación 6, el Grupo de los Empleadores propuso que se creara una plataforma para catalogar sistemáticamente todas las experiencias positivas y las mejores prácticas. Esta plataforma podría tomar la forma de un banco o almacén de datos y esas experiencias y mejores prácticas podrían categorizarse por fuentes (esto es, departamentos del Centro, mandantes tripartitos, listas de países y temas).
65. *La Vicepresidenta gubernamental* destacó la excelente calidad del informe, en particular la calidad de las respuestas facilitadas por el Centro. En concreto, consideró que la recomendación sobre el diálogo social transfronterizo enriquecería el debate que se celebraría durante el evento organizado por la OIT en febrero de 2019. En cuanto a las posibles actividades de formación sobre diálogo social y tripartismo, el Grupo Gubernamental subrayó el importante papel que el Centro podía desempeñar en la promoción del mandato y carácter tripartito únicos de la OIT en el marco de la reforma del sistema de las Naciones Unidas, por ejemplo impartiendo formación para los coordinadores residentes de las Naciones Unidas.
66. En cuanto a la metodología de la encuesta, la Vicepresidenta gubernamental subrayó que era importante contar con una muestra significativa, aunque al mismo tiempo era necesario tener en cuenta qué herramientas se estaban utilizando para las evaluaciones y qué muestras se habían tomado para realizar la encuesta. Por otra parte, el Grupo Gubernamental insistió en que era importante adaptar los métodos y sistemas de formación del Centro, de modo que respondieran a los nuevos retos que planteaba la evolución constante del mundo del trabajo.
67. Por último, la Vicepresidenta gubernamental instó al Centro a que continuara promoviendo actividades de formación que facilitaran el intercambio de buenas prácticas, especialmente en los países en desarrollo, y que tuvieran en cuenta las necesidades de los países y las partes interesadas participantes.

68. *El representante del Gobierno de Côte d'Ivoire* expresó su satisfacción por el interés creciente y palmario que todos los países otorgaban al diálogo social y el tripartismo. A su juicio, la evaluación de las actividades en este ámbito temático demostraba claramente la voluntad de todos los países de incorporar y poner en práctica el diálogo social a través de sus mandantes tripartitos.

69. *El Consejo tomó nota del documento.*

III. Informes de las reuniones de la Mesa Directiva del Consejo (noviembre de 2017 y mayo de 2018) (tercer punto del orden del día)

A. Informe de la reunión de la Mesa Directiva del Consejo (6 de noviembre de 2017)

70. *El Consejo tomó nota del documento* ⁴.

B. Informe de la reunión de la Mesa Directiva del Consejo (25 de mayo de 2018)

71. *La Tesorera, Sra. Boulanger*, presentó el documento ⁵. En mayo de 2018, se había celebrado una reunión de la Mesa Directiva del Consejo, en la que se habían aprobado los Estados Financieros e Informe del Auditor Externo del año que finalizó el 31 de diciembre de 2017. En esa misma reunión, la Mesa Directiva del Consejo también había convenido en que el Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores siguieran debatiendo la asignación efectiva del superávit presupuestario neto del bienio 2016-2017 a fin de decidir sobre la distribución final de la parte de los fondos que le correspondería a cada uno.

72. *La Vicepresidenta trabajadora* agradeció las contribuciones aportadas por la municipalidad de Turín en 2016 y la utilización de esos fondos para mejorar el campus. En relación con esas contribuciones, invitó al Director del Centro a que informara al Consejo sobre las medidas que había adoptado la Dirección para obtener esa contribución financiera de manera más regular y para establecer un marco financiero que apoyara la sostenibilidad de los Programas de Actividades para los Trabajadores y para los Empleadores sin tener que depender de los fondos de un superávit variable y potencialmente volátil.

73. *El Vicepresidente empleador* dio las gracias a la Dirección del Centro por haber actuado de manera proactiva al decidir adelantar una parte de los fondos del superávit para ayudar a financiar los cursos del Programa de Actividades para los Empleadores de Turín que ya se habían convenido y planificado. El orador aprovechó la ocasión para dirigirse al Presidente, en su calidad de Director General de la OIT, en relación con la nota orientativa del Departamento de Programación y Gestión Estratégicas de la OIT, en la que se describían los términos de referencia de los proyectos financiados con cargo a la CSPO cuyo objetivo era reforzar la capacidad de los interlocutores sociales para participar en un diálogo sobre políticas nacionales relacionadas con el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Eso podría constituir una excelente oportunidad para propiciar la colaboración de los Programas de Actividades para los Empleadores y para los Trabajadores en

⁴ Documento [CC 81/3/1](#).

⁵ Documento [CC 81/3/2](#).

actividades de fortalecimiento de la capacidad, facilitadas por la OIT, en el marco de esos proyectos. Para asegurarse de que en la primera serie de notas conceptuales se mencionase al Centro como entidad asociada, podría ser importante mantener contactos con los especialistas del Programa de Actividades para los Empleadores en el terreno, tanto en el seno de los equipos de apoyo técnico sobre trabajo decente (ETD) como en las oficinas regionales. El Grupo de los Empleadores esperaba que el Programa de Actividades para los Empleadores de Turín pudiera colaborar en las actividades relacionadas con el fortalecimiento de la capacidad financiadas con fondos de la CSPO.

74. *El Grupo Gubernamental* no formuló ninguna observación.
75. *El Director Adjunto, Sr. Casale*, aseguró al Consejo del Centro que se celebraban consultas regulares con la municipalidad de Turín. Los análisis realizados en el marco del plan de acción sobre seguridad y salud en el trabajo habían indicado que el estado general del campus era satisfactorio, si bien había que avanzar en la aplicación del plan de acción a medio plazo. El orador señaló que facilitaría al Consejo información adicional sobre ese plan de acción en su siguiente reunión.
76. *El Presidente* dio las gracias al Vicepresidente empleador por su propuesta, que sin duda tomaría en consideración.
77. *El Consejo* tomó nota de ambos documentos.
78. *Conforme a la práctica establecida, el Presidente invitó a la Secretaria General del Comité del Sindicato del Personal del Centro a formular una declaración al Consejo (véase el anexo).*

IV. Estados Financieros e Informe del Auditor Externo del año que finalizó el 31 de diciembre de 2017

Plan para la auditoría de los Estados Financieros de 2018

Informe del Auditor Interno Jefe del año que finalizó el 31 de diciembre de 2017

Seguimiento de las recomendaciones del Auditor Interno Jefe del año que finalizó el 31 de diciembre de 2017

(cuarto punto del orden del día)

A. Estados Financieros e Informe del Auditor Externo del año que finalizó el 31 de diciembre de 2017

79. *El Presidente* recordó que el documento ⁶ ya había sido oficialmente adoptado por la Mesa Directiva del Consejo en mayo de 2018 y se presentaba para información.

⁶ Documento [CC 81/4/1](#).

- 80.** *La Vicepresidenta trabajadora* tomó nota de los estados financieros y del informe del Auditor Externo y dio las gracias a los auditores por la labor que habían realizado. La oradora observó que los estados financieros del Centro se habían preparado de conformidad con las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público y que, según el Auditor Externo, los estados financieros reflejaban fielmente la situación financiera del Centro de Turín al 31 de diciembre de 2017. Tras expresar su agradecimiento al Gobierno regional del Piamonte y al Gobierno nacional de Italia por las contribuciones voluntarias que aportaron en 2017, reiteró que su Grupo acogía con agrado los satisfactorios resultados obtenidos en 2017. En cuanto al importante aumento del 129 por ciento de las actividades de tipo «combinadas-F» (esto es, aprendizaje a distancia combinado con formación presencial sobre el terreno), solicitó información adicional a fin de evaluar si el aumento de las actividades impartidas en el terreno sin ninguna intervención del campus tenía un impacto financiero para el Centro en su conjunto. Por otro lado, expresó la inquietud de su Grupo en relación con el párrafo 18, en el que se informaba de la reducción de los costos de personal mediante la contratación de más personal de nivel subalterno para cubrir los puestos vacantes. También suscitó ciertas inquietudes el párrafo 51, que se refería a varios puestos vacantes, mientras que en el párrafo 52 se informaba de que los gastos de consultoría habían aumentado un 60 por ciento. La Vicepresidenta trabajadora recordó al Consejo que el Centro debería seguir proporcionando un apoyo financiero continuo a los Programas de Actividades para los Trabajadores y para los Empleadores y reiteró la importancia de aprovechar los progresos logrados con respecto a una mayor integración organizativa, financiera y operativa con la OIT.
- 81.** *El Vicepresidente empleador* quiso saber de qué manera el Centro llevaba un control de los tipos de cambio a fin de asegurarse de que las pérdidas por diferencias de cambio fuesen mínimas y, por consiguiente, permitir al Centro obtener algunos ahorros.
- 82.** *El Grupo Gubernamental* no formuló ninguna observación.
- 83.** *La Tesorera* dio respuesta a las observaciones expresadas por los Grupos; e informó de que la disminución de los gastos en la partida correspondiente al personal podía explicarse por los cambios en los términos de referencia de determinadas actividades que se repercutían en los requisitos de los puestos vacantes, lo que justificaba la contratación de más personal a nivel subalterno. En cuanto al aumento de las actividades de tipo «combinadas-F», indicó que los ingresos del Centro variaban en función de los subgrupos y los tipos de formación que ofrecía el Centro.
- 84.** En lo que respectaba a la preocupación expresada por la subcontratación, la Tesorera reiteró que cada año había que recurrir a expertos externos para la realización de labores específicas debido a la falta de especialistas internos. Mencionó, por ejemplo, que en 2017 había sido necesario contratar a expertos externos sobre seguridad y salud en el trabajo, así como para la aplicación del sistema de contratos y compras en línea (*e-Procurement*) a fin de poner en marcha la nueva plataforma de flujo de trabajo, mientras que se habían organizado a nivel interno actividades de formación para el personal.
- 85.** En cuanto a la preocupación planteada por el Grupo de los Empleadores sobre los tipos de cambio, la Tesorera informó de que se realizaba un seguimiento continuo. Mencionó que en 2017 se habían registrado pérdidas importantes debido a las fluctuaciones en el tipo de cambio entre el dólar de los Estados Unidos y el euro, y que se estaban realizando esfuerzos continuos para mitigar y minimizar dichas pérdidas.
- 86.** *El Consejo tomó nota del documento.*

B. Plan para la auditoría de los Estados Financieros de 2018

87. *El representante del Auditor Externo, Sr. Martin*, presentó el plan ⁷, cuyo objetivo era expresar una opinión independiente y un grado de certeza razonable, así como realizar observaciones respecto de la eficacia de los procedimientos financieros, el sistema contable, los controles financieros internos y, en general, la administración y gestión del Centro. La auditoría sobre los procesos operativos se centraría en el proceso de contratación y en la evaluación del desempeño del personal, a fin de valorar la existencia, eficacia y efectividad de los marcos y políticas de gestión de la contratación y del desempeño del personal.
88. *La Vicepresidenta trabajadora* propuso que se incluyese la negociación colectiva como una de las variables en relación con la evaluación del desempeño del personal.
89. *El Vicepresidente empleador* propuso que se estudiaran las posibilidades de racionalizar el proceso de auditoría, de manera que todas las partes interesadas se pusiesen de acuerdo en realizar una sola auditoría independiente al año para atender sus distintas necesidades.
90. *El Grupo Gubernamental* no formuló ninguna observación.
91. *El representante del Auditor Externo* dijo que estudiaría la solicitud relativa a la negociación colectiva a fin de determinar si cabía integrar ese elemento en la auditoría de los procesos operativos.
92. *El Consejo tomó nota del documento*.

C. Informe del Auditor Interno Jefe del año que finalizó el 31 de diciembre de 2017

93. *El representante de la Oficina de Auditoría Interna y Control (IAO), Sr. Watson*, presentó el informe de auditoría ⁸ del año que finalizó el 31 de diciembre de 2017. En la auditoría se había adoptado un enfoque con respecto a los riesgos a fin de determinar aquellos procesos y funciones sujetos a un examen de auditoría interna. En 2017, la IAO había publicado dos informes de auditoría de garantía de la calidad: un examen del procedimiento revisado de compras y contratos del Centro, previo a su implantación, y un examen de la base de datos de gestión de actividades y participantes del Centro. En las auditorías no se observaron deficiencias sustanciales en los procesos de control interno de los dos ámbitos examinados. Las recomendaciones que la IAO había calificado de gran importancia tenían por objetivo mejorar la eficacia de las operaciones; abordar la necesidad de estudiar de antemano los proyectos propuestos para indicar la fuente de financiación que sufragaría las actividades de dichos proyectos, documentar su eficacia en función de los costos, y seguir las mejores prácticas del sector; investigar una estrategia de comercialización centralizada para publicitar más ampliamente los servicios del Centro; y proteger mejor la seguridad de la base de datos.
94. *La Vicepresidenta trabajadora* dio las gracias al auditor y dijo que no deseaba formular ninguna observación.

⁷ Documento [CC 81/4/2](#).

⁸ Documento [CC 81/4/3](#).

95. *El Vicepresidente empleador* se mostró de acuerdo con el enfoque centralizado para la comercialización de los servicios de formación.

96. *La Vicepresidenta gubernamental* no formuló ninguna observación.

97. *El Consejo tomó nota del documento.*

D. Seguimiento de las recomendaciones del Auditor Interno Jefe del año que finalizó el 31 de diciembre de 2017

98. *La Tesorera* presentó el documento ⁹ y expuso las medidas adoptadas por el Centro para dar curso a las recomendaciones incluidas en el mismo. En 2016, el Auditor Interno Jefe había publicado un informe de auditoría de garantía de la calidad sobre los servicios prestados por los colaboradores externos en el Centro, en el que no se señalaba ninguna deficiencia importante en materia de control. Se habían formulado dos recomendaciones, que en diciembre de 2017 ya se habían aplicado plenamente.

99. *La Vicepresidenta trabajadora, el Vicepresidente empleador y la Vicepresidenta gubernamental* no formularon ninguna observación.

100. *El Consejo tomó nota del documento.*

V. Cuestiones relativas a los recursos humanos (quinto punto del orden del día)

101. *El Presidente, Director General Adjunto de Programas Exteriores y Alianzas, Sr. Oumarou*, declaró abierta la sesión del viernes 26 de octubre y dio la palabra al Jefe del Servicio de Recursos Humanos del Centro, Sr. Zefola, a fin de que presentase el documento relativo a los recursos humanos.

102. *El Jefe del Servicio de Recursos Humanos, Sr. Zefola*, presentó el documento ¹⁰, en el cual se informaba de las recomendaciones de la Comisión de Administración Pública Internacional aplicables a las organizaciones pertenecientes al régimen común de las Naciones Unidas, así como de otras cuestiones de personal. El orador solicitó que se autorizase al Director a darles curso y que se tomase nota de las enmiendas al Estatuto del Personal que su aplicación pudiera entrañar.

103. En el documento se presentaban además las enmiendas al Estatuto del Personal para dar cumplimiento al Acuerdo de reconocimiento y procedimiento celebrado entre el Centro y su Sindicato del Personal en 2000. El Consejo ya había autorizado, en su 80.^a reunión, que el Director aplicase esas enmiendas, pero surgieron problemas de orden jurídico y práctico. Después de una serie de consultas que desembocaron en un acuerdo en la Comisión Paritaria de Negociación, y en aras de la claridad y la seguridad jurídica, se propuso modificar y corregir el Estatuto del Personal.

104. Finalmente, en el documento se informaba brevemente al Consejo acerca de los avances en la aplicación del Acuerdo colectivo, suscrito entre el Centro y el Sindicato del Personal en octubre de 2016, relativo al personal con contratos de duración determinada, basados en

⁹ Documento [CC 81/4/4](#).

¹⁰ Documento [CC 81/5](#).

proyectos y vinculados a actividades específicas de formación que conforman un programa coherente. El Centro y el Sindicato del Personal seguían debatiendo, en la Comisión Paritaria de Negociación, algunos aspectos de la aplicación de las disposiciones relativas a los ascensos vinculados a los antecedentes de servicio de los funcionarios pertenecientes a esta nueva categoría.

105. *La Vicepresidenta trabajadora* insistió en que el pleno reconocimiento de los servicios prestados en el pasado era, a los efectos de los ascensos personales, un aspecto esencial de la aplicación del acuerdo. Tras solicitar aclaraciones al respecto, recordó que el Grupo de los Trabajadores había solicitado, en la reunión del Consejo de octubre de 2017, que los futuros documentos del Servicio de Recursos Humanos sometidos al Consejo contuviesen información sobre las oportunidades de desarrollo del personal.
106. *El Vicepresidente empleador* expresó su conformidad con el documento y no tuvo comentarios que formular.
107. *La Vicepresidenta gubernamental* consideró que la decisión relativa a esta cuestión debería armonizarse con el enfoque de la Asamblea General de las Naciones Unidas y ser coherente con la decisión que el Consejo de Administración de la OIT había adoptado sobre el mismo asunto.
108. *El representante del Gobierno de los Estados Unidos* se mostró de acuerdo con la Vicepresidenta gubernamental, y añadió que era una cuestión de coherencia ajustarse a las decisiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas.
109. *El Jefe del Servicio de Recursos Humanos* señaló que el acuerdo de 2016 se había cumplido plenamente y que las discusiones que se estaban llevando a cabo con el Sindicato del Personal versaban solamente sobre aspectos procedimentales previstos por el Estatuto del Personal, pero no sobre la elegibilidad para obtener un ascenso personal por antigüedad, ya garantizada por contrato para todas las categorías consideradas. Una solución sobre esas cuestiones procedimentales, alcanzada en la Comisión Paritaria de Negociación, se había sometido a examen del Sindicato del Personal, que aún debía culminar su proceso de consulta interna. En respuesta al Grupo de los Trabajadores, el orador indicó que se habían empezado a evaluar las necesidades del personal en términos de formación y que las conclusiones de esa evaluación se reflejarían en la futura estrategia del Centro en materia de recursos humanos.
110. *El Consejo aprobó el punto que requería decisión contenido en el párrafo 22.*

VI. Cuestiones administrativas (sexto punto del orden del día)

111. *El Jefe de Infraestructuras y Servicios Internos, Sr. Buson*, presentó el documento y destacó, entre otros particulares, que el plan de acción sobre seguridad y salud en el trabajo que debía llevarse a cabo en el campus sería una prioridad para la Dirección en los siguientes meses. Asimismo, señaló que se pondría el máximo empeño en convocar una reunión con la municipalidad de Turín a fin de obtener fondos para la aplicación del plan ¹¹.
112. *La Vicepresidenta trabajadora, el Vicepresidente empleador y la Vicepresidenta gubernamental* no formularon ninguna observación.

¹¹ Documento [CC 81/6](#).

113. *El Consejo tomó nota del documento.*

VII. Informes del Comité de Formación Sindical y del Comité de Formación para los Empleadores (séptimo punto del orden del día)

114. *La Vicepresidenta trabajadora* señaló, en relación con el informe del Comité de Formación para los Empleadores, que también su Grupo estaba interesado en que mejorara la participación de los interlocutores sociales en las academias. Por ello, aplaudía la respuesta de la Dirección en el sentido de que se intensificasen los esfuerzos para hallar recursos destinados a financiar becas con miras a una participación equilibrada de trabajadores y empleadores.

115. *El Vicepresidente empleador* felicitó al personal del Programa de Actividades para los Empleadores de Turín por su ardua labor y su dedicación. Respecto al informe del Comité de Formación Sindical, suscribió la conclusión relativa a la movilización de los recursos del Centro (según se destacaba en la página 5 del documento), pero subrayó que en todos los casos debía prestarse igual atención a las necesidades de ambos interlocutores sociales.

116. *La Vicepresidenta gubernamental* no formuló ningún comentario.

117. *El Consejo tomó nota de los documentos* ¹².

VIII. Fecha y lugar de la próxima reunión (octavo punto del orden del día)

118. *El Presidente* propuso que la 82.^a reunión del Consejo del Centro se celebrase justo antes de la 337.^a reunión del Consejo de Administración de la OIT, que tendría lugar en Ginebra del 24 de octubre al 7 de noviembre de 2019. Por tanto, la 82.^a reunión se celebraría los días 24 y 25 de octubre de 2019.

119. *El Consejo aprobó la propuesta del Presidente.*

IX. Otras cuestiones

A. Delegación de autoridad para finalizar el informe del Consejo

120. *El Presidente* comunicó a los miembros del Consejo que el informe de la 81.^a reunión del Consejo se examinaría en el marco de la Sección Institucional de la 334.^a reunión del Consejo de Administración. Propuso que, para facilitar la elaboración y finalización del informe, el Consejo delegara en su Mesa Directiva la tarea de aprobar el proyecto de informe.

121. *El Consejo aprobó la propuesta del Presidente.*

¹² Documentos [CC 81/7/a](#) y [CC 81/7/b](#).

X. Clausura de la reunión

122. *El Presidente* agradeció a los participantes su contribución y declaró clausurada la 81.^a reunión del Consejo.

Turín, 29 de octubre de 2018

Anexo

Declaración de la representante del Comité del Sindicato del Personal al Consejo del Centro

ITCILO STAFF UNION
SYNDICAT DU PERSONNEL DU CIFOIT
SINDICATO DEL PERSONAL DEL CIF-OIT



Sr. Director General,
Distinguidos miembros del Consejo,
Estimados colegas,
Señoras y señores,

Es para mí un honor y un placer dirigirme a ustedes; hablo en calidad de Secretaria General del Comité del Sindicato del Personal en nombre del personal del Centro. Le expresamos nuestro agradecimiento, Sr. Ryder, ya que como Director General siempre ha presidido las reuniones del Consejo de Administración del Centro.

Estamos particularmente contentos por la oportunidad que se ha brindado al Comité del Sindicato del Personal de expresar sus opiniones en presencia del Director General durante el primer día del Consejo, y esperamos que de hecho se convierta en la práctica habitual. Consideramos que esta práctica ofrece a los miembros del Consejo una importante oportunidad para comprometerse formalmente con el Comité del Sindicato del Personal durante la reunión del Consejo, si así lo desean.

Hoy, en nombre de todo el personal, quisiera en primer lugar reiterar nuestro orgullo por los resultados alcanzados por el Centro, en gran medida gracias al compromiso y la ardua labor de su personal. Como el propio Director lo ha dicho en numerosas ocasiones, el personal es el bien más valioso del Centro.

De hecho, en 2017, el CIF-OIT completó 410 actividades de formación con 12 155 participantes, gracias a sus 166 miembros de personal, y algunos de ellos realizaron varias actividades en paralelo.

La disminución de los niveles de dotación de personal en unos 40 puestos desde 2010 significa que el modelo empresarial del Centro depende de la capacidad del personal actual de llevar a cabo las actividades de formación de alta calidad por las que se nos conoce, desde su diseño hasta su ejecución. Muchos de ustedes estarán de acuerdo, espero, en que mantener

este nivel y, de hecho, hacer más con lo que tenemos, sin llegar al agotamiento del personal, requiere el logro de un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida privada.

Por lo tanto, como Sindicato del Personal, nos gustaría ver una oferta más sólida de iniciativas para la conciliación de la vida laboral y privada en el futuro.

A raíz de la decisión de la CAPI relativa a la «Disminución del ajuste por lugar de destino y de la asignación personal transitoria», el Comité del Sindicato del Personal ha presentado a la Comisión Paritaria de Negociación algunas propuestas en las que se describe la forma en que los ahorros resultantes podrían utilizarse para mejorar la conciliación de la vida laboral y privada. Dichas propuestas se han centrado en los derechos de maternidad y paternidad, las oportunidades de carrera, la movilidad, el trabajo a tiempo parcial, el teletrabajo, las horas extraordinarias, etc.

El personal está convencido de que los derechos parentales y las responsabilidades familiares no deben constituir una fuente de discriminación en el empleo en el CIF-OIT, incluido el acceso a la terminación de la relación laboral, los ascensos, el desarrollo del personal, la movilidad, la antigüedad y cualquier otro beneficio relacionado con el empleo.

La importancia de prestar mayor atención a la conciliación de la vida laboral y familiar y al bienestar del personal en general no puede ser reformulada. Esto a la luz de los recientes recortes salariales a las categorías del cuadro orgánico y de servicios generales y del hecho de que se está pidiendo al personal que trabaje más por menos dinero.

Por lo tanto, pedimos al Consejo su apoyo para garantizar que estas propuestas se concreten. También pedimos al Consejo que solicite ser informado periódicamente sobre el desarrollo y la formación del personal, de conformidad con el Plan Estratégico del Centro.

En nuestra opinión, el crecimiento de las actividades de formación no será sostenible a menos que se restablezcan los niveles de empleo, a niveles anteriores, incluso parcialmente. El documento del Marco Estratégico del Centro, su plan operativo y el proyecto de estrategia del Servicio de los Recursos Humanos que ha sido preparado recientemente por la Dirección hacen gran hincapié en la mejora de la organización y las condiciones de trabajo.

Al tiempo que respeta las prerrogativas de la Dirección, el Sindicato del Personal debe participar sistemáticamente y de manera significativa en la toma de decisiones en estos dos ámbitos clave.

Además, deseamos seguir fortaleciendo los mecanismos de participación existentes que permiten al personal hacer aportaciones sistemáticas en cuestiones como la reorganización del equipo, la reestructuración, la planificación de la sucesión, las circulares que repercuten en las condiciones de trabajo, la publicación de vacantes, pero también las decisiones relativas a la oferta de formación y sus modalidades de impartición. Los mecanismos ya existentes han tenido un impacto positivo en el entorno de trabajo del Centro y creemos que su fortalecimiento podría ser aún más beneficioso para el desarrollo del Centro y sus productos.

El fortalecimiento de estos mecanismos participativos también sería apropiado dado que en los últimos años hemos sido testigos de una situación, que sólo puede describirse como aquella en la que prevalece una «monocultura del pensamiento». Con esto nos referimos a una situación en la que hay poca o ninguna posibilidad de que los puntos de vista divergentes y disidentes de los acontecimientos sean tenidos en cuenta por las esferas superiores de liderazgo del Centro.

El Sindicato del Personal ha sido testigo de ello en varias ocasiones durante el pasado año, al presentar a la Dirección varias propuestas en un intento de resolver varios casos individuales y colectivos, sin resultado alguno.

Lamentablemente, también debo informarles de que el Acuerdo colectivo firmado por la Dirección y el Sindicato del Personal del Centro en 2016, que debía garantizar al personal con contratos basados en proyectos una mayor estabilidad en el empleo y un nivel de trato

más acorde con el de los titulares de contratos regulares de duración determinada, todavía no se ha aplicado.

Cabe recordar que este acuerdo reconoce los años de servicio pasados bajo contratos basados en proyectos para el personal nombrado con cargo al presupuesto variable. El Comité del Sindicato del Personal ha reiterado su posición en las numerosas reuniones mantenidas con la Dirección durante 2017 y 2018.

El pleno reconocimiento de los servicios prestados en el pasado a efectos de ascensos personales es una cuestión clave en la aplicación del Acuerdo. El hecho de que la Dirección no haya reconocido la antigüedad del personal con cargo al presupuesto variable ha impedido la plena aplicación del Acuerdo colectivo firmado en 2016 y amenaza con socavar aún más los derechos adquiridos de los titulares de contratos de duración determinada con cargo al presupuesto ordinario.

Por último, el Sindicato del Personal pide, por lo tanto, que se reconozca inmediatamente la antigüedad del personal con cargo al presupuesto variable, así como la plena aplicación del Acuerdo firmado en 2016.

Muchas gracias por su atención y apoyo a las actividades de nuestro Centro.