



DECIMOQUINTO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

Instituto Internacional de Estudios Laborales**Informe de la 46.^a reunión de la Junta Directiva**

1. La Junta Directiva del Instituto Internacional de Estudios Laborales celebró su 46.^a reunión el 9 de noviembre de 2004, bajo la presidencia del Director General de la OIT. Pasó a examinar cuatro puntos para debate: un documento sobre el Examen de la estrategia del IIEL ¹; un documento sobre el Premio al Trabajo Decente ²; el Informe del Director ³, y un documento relativo a la autorización para aceptar contribuciones y donativos destinados al Instituto ⁴.
2. El Director General dio las gracias al Director interino y al personal del Instituto por su labor y presentó el Examen de la estrategia. A su modo de ver, el planteamiento adoptado en él reflejaba con precisión las necesidades de una organización orientada hacia la política como la OIT. Atribuía al Instituto el papel decisivo de agente de conocimiento, tanto en el plano interno — mediante el desarrollo y la coordinación de una estrategia de investigación común a toda la Oficina — como en el externo — mediante el fomento del diálogo entre los investigadores y las instancias encargadas de formular políticas. Observó con satisfacción que en el Examen se resaltaba la expansión de las redes, tanto virtuales como físicas.
3. También subrayó la función que desempeñaban las actividades educativas y de difusión, tanto por lo que representaban como por las oportunidades que brindaban de aprender de los demás, así como la importancia de las recomendaciones formuladas en el Examen acerca de la financiación externa. Opinaba que la propuesta de crear el Premio al Trabajo Decente contribuiría en gran medida a realzar la figura y la visibilidad del Instituto, y que se debía procurar recaudar fondos para la atribución de dicho galardón. Terminó dando la bienvenida al Sr. Javillier al Instituto y declarando que todavía se estaba buscando a un nuevo Director. Informó a la Junta Directiva de que, entretanto, había pedido al Director interino que perseverase en sus tareas.

¹ Documento INS.B.XLVI/1.

² Documento INS.B.XLVI/2.

³ Documento INS.B.XLVI/3.

⁴ Documento INS.B.XLVI/4.

Discusión sobre el Examen de la estrategia del IIEL

4. El Director interino presentó el debate recalcando la necesidad de establecer un equilibrio entre ambición — mediante la creación de un centro de excelencia sobre las cuestiones sociales y el trabajo decente — y realismo — sin necesidad de un incremento sustancial del presupuesto ordinario del Instituto. Destacó cuatro de las propuestas presentadas en el Examen: la creación de un comité asesor integrado por expertos y eruditos; un programa de investigación bipolar, basado en un análisis económico y jurídico, por una parte, y un análisis institucional, por otra; la consolidación del papel del Instituto en cuanto tribuna de debate y la importancia de fortalecer las redes tendidas en el mundo entero con los centros de investigación y las universidades.
5. El Sr. Suzuki (Vicepresidente empleador) manifestó que su Grupo coincidía en que el Instituto debía desempeñar un papel esencial en la coordinación de las actividades de investigación de la OIT. Subrayó además la necesidad de robustecer las redes del Instituto con instituciones externas, en particular con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Con referencia al informe de la Comisión Mundial sobre las Dimensiones Sociales de la Globalización, manifestó la desaprobación de su Grupo respecto a la idea de derivar mandato alguno de un documento que no contaba con la aprobación oficial del Consejo de Administración de la OIT. En relación con las prioridades en materia de investigación, puso de relieve el desarrollo del sector privado, su competitividad y el fomento de su productividad. Según agregó, resultaba sumamente importante incrementar la legitimidad y la credibilidad de las actividades de investigación del Instituto promoviendo la estructura tripartita. A este respecto, mientras su Grupo abundaba en el sentido de la propuesta de constituir un comité asesor, sugirió asimismo que éste tuviera una composición tripartita. Declaró en líneas más generales que las cuestiones de las dimensiones del comité, la duración de su mandato y su relación con la Junta Directiva del Instituto necesitaban ser aclaradas con más detalle antes de que su Grupo pudiera refrendarlas.
6. En cuanto a los recursos humanos, el orador subrayó la importancia de los intercambios entre el Instituto y los investigadores de los departamentos operativos, así como lo provechoso de contratar a investigadores externos para proyectos específicos y limitados en el tiempo. Por último, el orador dijo que, aun siendo una contribución útil para la discusión, la evaluación estratégica tenía que complementarse con la adopción de un enfoque más concreto en el que se hiciera hincapié en las actividades y los programas, así como en los resultados que se pretendía lograr.
7. La Sra. Yacob (Vicepresidenta trabajadora), tomando la palabra en nombre de su Grupo, también estuvo de acuerdo en que la evaluación estratégica constituía un punto de partida útil, aunque parecía ser el resultado de un proceso de consulta más bien interno que externo. En vista de lo limitado de sus recursos, el Instituto debía centrarse en unas pocas cuestiones estratégicas a largo plazo. La Constitución de la OIT, la Declaración de Filadelfia, las normas de la OIT y el Programa de Trabajo Decente giraban en torno a la cuestión de la justicia social en un mundo global. Esa cuestión tenía que ser central en el programa de investigación del Instituto. En opinión de su Grupo, las esferas identificadas en la evaluación como prioritarias para la investigación eran demasiado limitadas. En particular, en la investigación sobre los sistemas globales de producción propuesta se pasaba por alto la cuestión subyacente de si los sistemas de producción contribuían o no a una distribución equitativa. La investigación sobre el diálogo social parecía centrarse en las estructuras institucionales a expensas de los resultados — en especial los relacionados con la equidad en la distribución —, por lo que se corría el riesgo de que fuera percibida por los observadores externos como un ejercicio de autopromoción. En la investigación relativa a la migración no se deberían reproducir — y ni siquiera integrar — los estudios

realizados en los departamentos operativos competentes y se habría de adoptar un enfoque más amplio.

8. La Sra. Yacob expresó el apoyo de su Grupo al Instituto en su tarea de establecer redes con otros departamentos, mandantes e investigadores de la OIT. Acogió con satisfacción la cooperación del Instituto con la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) y la creación por el movimiento laboral internacional de la Red Sindical Mundial de Investigación (GURN), añadiendo que su Grupo desearía que esa innovadora labor continuara. Si bien apoyaba la propuesta de crear un foro sobre política de globalización, señaló que dicha propuesta sería sometida a la aprobación del Consejo de Administración de la OIT. En cuanto a las actividades educativas, la Sra. Yacob dijo que, en opinión de su Grupo, las duplicaciones con el Centro de Turín se debían evitar y que la organización de un curso de una semana de duración para los nuevos miembros de la Junta Directiva parecía útil. La promoción de publicaciones de gran calidad era importante para fortalecer el perfil y la reputación del Instituto. En relación con la gobernanza, su Grupo apoyaba la idea de crear un comité consultivo, aunque compartía la opinión de los empleadores de que dicho comité debería rendir cuentas a la Junta Directiva. En cuanto a los recursos humanos, el Instituto necesitaba a investigadores prominentes. Las plazas vacantes, en particular la de Director, tenían que cubrirse con prontitud.
9. En cuanto al nuevo Director, el Sr. Anand (miembro empleador) recomendó contratar a un buen gestor en materia de investigación. Resaltó la importancia de estrechar los vínculos con el Centro de Turín y de llevar a cabo investigaciones sobre la economía informal. Así pues, expresó su apoyo al comité asesor.
10. El representante gubernamental del Brasil declaró que el nuevo director debería ser capaz de seleccionar personal de calidad, así como también de relacionarse tanto con la Junta Directiva como con el comité asesor. Consideraba que la propuesta de crear un equipo de investigación correspondía más bien a la responsabilidad de la OIT que a la del Instituto. Subrayó asimismo que era importante que el Instituto estuviera a la vanguardia de la tecnología de la información y que pudiese propiciar el diálogo entre los países desarrollados y los países en desarrollo con métodos económicos. El Instituto, añadió, debería favorecer interacciones entre distintas generaciones. A este respecto, era preciso hacer más esfuerzos por atraer a jóvenes investigadores reforzando el programa de investigadores visitantes. Además, consideraba que sería mucho más fácil elegir el nuevo director si se definía previamente su perfil.
11. El Sr. Ahmed (miembro trabajador) opinó que el Programa de Trabajo Decente, sobre el que se fundaba la labor de investigación del Instituto, corría el riesgo de convertirse en una estructura hueca si no estaba basado en el respeto de los derechos humanos y en el verdadero tripartismo. Añadió que la OIT necesitaba incrementar su capacidad de influir en las políticas de las instituciones financieras internacionales en particular en lo referente a la importancia de la protección social. El Instituto debía tener mayor visibilidad, así como también los miembros de la Junta Directiva, lo cual suponía la circulación más rápida de la información relativa a sus actividades y a sus productos.
12. El Sr. Lambert (miembro empleador) refiriéndose al comité asesor, preguntó cómo se justificaba la existencia de dicho comité, y señaló que el número de sus miembros debería ser proporcional al número de funcionarios que componían el Instituto; no debería tener más de tres o cuatro miembros. Asimismo, no le parecía útil que dicho comité se reuniera sólo algunos días antes de la reunión de la Junta Directiva, tal como se proponía en el examen de la estrategia del Instituto. Sería más útil que se reuniera con un mes o dos de antelación.

13. El Sr. De Arbeloa (miembro empleador) expresó reservas en cuanto a la conveniencia de crear un comité asesor. En efecto, podría terminar tomando posesión de una estructura destinada a estar al servicio de los mandantes. Apoyaba la idea de elegir un director competente en materia de gestión. Señaló que no era prudente confiar demasiado en los recursos extrapresupuestarios. En lo referente a las prioridades en materia de investigación, sugirió que se diera prioridad al diálogo social, a la promoción del empleo productivo y a la relación entre el crecimiento económico y el crecimiento demográfico. Con respecto a las actividades de divulgación, declaró que las actividades presentadas en la Web eran insuficientes y poco útiles para los países en desarrollo debido a que carecían de suficientes medios de acceso.
14. La representante gubernamental de Sudáfrica hizo hincapié en la importancia de desarrollar la red de conexiones del Instituto. En lo referente a la contratación de investigadores para proyectos de corta duración, expresó el deseo de que se tomaran debidamente en cuenta los países en desarrollo.
15. El representante gubernamental de Eslovenia transmitió el aprecio de su Gobierno respecto de la idea, expuesta en el examen de la estrategia del Instituto, según la cual el Instituto era un centro de excelencia de la OIT, en particular por lo que atañe a la promoción de la investigación sobre cuestiones laborales y la transferencia de conocimientos.
16. Al resumir la discusión, el Director interino destacó tanto el amplio apoyo a las principales orientaciones del examen de la estrategia del Instituto como la necesidad de aportar ciertas mejoras. Propuso presentar una versión revisada del documento INS.B.XLVI/1 a los miembros del Grupo de Trabajo encargado de la revisión de la estrategia del Instituto. La Junta Directiva dio instrucciones al Grupo de Trabajo para que se volviera a reunir con el fin de modificar el documento sobre el examen de la estrategia del Instituto a la luz del debate. El Grupo de Trabajo se reunió el 11 de noviembre y aprobó una revisión del examen de la estrategia del Instituto, cuyo texto figura en el anexo a este documento.

Discusión sobre el Premio al Trabajo Decente

17. El Director interino inició la discusión señalando que, aunque el documento objeto de examen presentaba una serie de propuestas, había diversas cuestiones que debían examinarse en mayor detalle. La Sra. Yacob y el Sr. Suzuki, en nombre de sus respectivos Grupos, así como la representante gubernamental de Sudáfrica, estuvieron de acuerdo en que el año siguiente habría que presentar un nuevo documento a la Junta. La Sra. Yacob insistió en que el premio debería concederse a investigadores en países en desarrollo cuya labor tuviera que ver con las prioridades de investigación del IIEL.
18. El Sr. De Arbeloa sugirió que el reconocimiento asociado al premio no tenía que ser monetario, sino que por ejemplo podría tratarse de una placa o un certificado. El Sr. Anand señaló que, aunque era importante no utilizar los recursos internos para financiar el premio, era igualmente importante no estar dominado por los donantes externos.
19. El representante gubernamental del Brasil señaló que, además de las opciones de recompensar o bien a personas o bien a proyectos específicos, se podía considerar una tercera opción que consistiese en reconocer a las instituciones que practicasen los valores de la OIT y promoviesen la justicia social.
20. En vista del amplio consenso surgido del debate, el Director interino propuso que el Grupo de Trabajo continuase trabajando acerca de la cuestión de un premio al trabajo decente y presentase un nuevo documento a la Junta en noviembre de 2005. Los miembros de la Junta aprobaron la propuesta.

Discusión del informe del Director

21. En la introducción al informe, el Director interino se refirió a las conferencias de los premios Nobel de la Paz celebradas en Tokio y su publicación posterior como ejemplos de un trabajo de gran calidad, así como a la colaboración entre el Instituto y ACTRAV sobre la Red Sindical Mundial de Investigación (GURN). Señaló que el Instituto estaba dispuesto a colaborar en forma similar con la Oficina de Actividades para los Empleadores.
22. La Sra. Yacob se refirió, en nombre del Grupo de los Trabajadores, al proyecto de investigación sobre cambio técnico y demanda de trabajo infantil, que su Grupo consideraba un ejemplo de investigación demasiado limitado.
23. El Sr. Suzuki transmitió la opinión de su Grupo de que se mantuviese el informe del Director, se ofreciese más información sobre el programa de actividades incluido en el mismo y se incluyese información completa sobre los niveles de dotación y financiación. Con ello se pretendía facilitar la verificación de la aplicación y la evaluación de los resultados. El orador se preguntó si el objetivo de proporcionar una base analítica al trabajo decente, que había inspirado el programa de investigación, había sido aprobado formalmente por la Junta. No obstante, expresó el apoyo de su Grupo a las actividades de investigación realizadas durante el año.
24. El Sr. Anand valoró positivamente la publicación de las conferencias celebradas durante las actividades de formación. La representante gubernamental de Sudáfrica solicitó una copia del documento sobre Sudáfrica una vez que se hubiera redactado. Asimismo, sugirió que se divulgara la labor del Instituto entre los parlamentarios de todo el mundo.
25. El informe del Director fue aprobado por la Junta.

Discusión sobre la autorización para aceptar contribuciones y donativos

26. El documento en cuestión fue aprobado después de que el Sr. Suzuki señalase el deseo de su Grupo de que constase en acta que, en el futuro, los documentos deberían incluir, por ejemplo en notas a pie de página, explicaciones sobre transacciones específicas.

Ginebra, 11 de noviembre de 2004.

Anexo

Examen de la estrategia del Instituto Internacional de Estudios Laborales⁵

Indice

	<i>Página</i>
Introducción.....	9
Antecedentes.....	9
I. Desafíos estratégicos	10
1.1. Reforzar la base de conocimientos de la OIT	10
1.2. Seguimiento del informe de la Comisión Mundial	12
II. Una nueva dirección para el Instituto	13
2.1. Centro de investigación	13
2.2. Foro de diálogo político.....	14
2.3. Actividades educativas	15
2.4. Comunicaciones y publicaciones	15
III. Cuestiones relacionadas con la gobernanza.....	16
3.1. Supervisión	16
3.2. Recursos humanos.....	16
3.3. Recursos financieros	17
Anexo.....	15

⁵ Versión revisada del documento INS.B.XLVI/1.

Introducción

1. En noviembre de 2003, la Junta Directiva del Instituto Internacional de Estudios Laborales (IIEL) decidió que era conveniente llevar a cabo una evaluación estratégica para determinar la dirección futura del Instituto y sus contribuciones futuras al mundo del trabajo⁶. Se creó un grupo de trabajo, que celebró su primera reunión en marzo de 2004. Posteriormente tuvo lugar una serie de consultas informales con mandantes de la OIT, funcionarios clave de la Oficina y profesores universitarios e investigadores externos. Durante la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en junio de 2004, se distribuyó un proyecto de nota sobre la revisión estratégica del IIEL. Los miembros empleador y trabajador del grupo de trabajo aportaron comentarios detallados por escrito, a los que se añadieron otras observaciones realizadas oralmente por los miembros del grupo de trabajo. El presente documento resume las conclusiones y las propuestas del grupo de trabajo para que la Junta Directiva del Instituto pueda considerarlas. De conformidad con el mandato de la revisión estratégica, se centra en recomendaciones relativas a cambios que permitan aumentar la eficacia del Instituto.

Antecedentes

2. El Instituto se creó en 1960 para llevar a cabo trabajos educativos y de investigación, promover el debate en cuestiones clave de la política social y aportar información sobre las nuevas tendencias en el trabajo y el ámbito social. El énfasis puesto en las diversas actividades ha variado a lo largo del tiempo; en los primeros años se dio una mayor prioridad al trabajo educativo. El Instituto forma parte de la OIT y comparte su misión de lograr trabajo decente para todos. Obtiene grandes beneficios de su asociación con la OIT, como el acceso a conocimientos especializados, fuentes de datos y material empírico y analítico sobre los trabajadores y el trabajo. El Instituto también se beneficia de estrechas relaciones de trabajo con los mandantes tripartitos de la OIT. Además, se financia en gran parte a través del presupuesto ordinario de la Oficina. A su vez, el Instituto contribuye a la vocación de conocimiento, servicio y promoción de la Organización, gracias a su posición como ente autónomo, multisectorial y flexible de la Oficina. Sus actividades y su programa

⁶ A la luz de los debates, la Junta Directiva adoptó las siguientes conclusiones:

- La Junta Directiva celebró un debate sobre el próximo programa de trabajo del Instituto. Se consideró que, a raíz de la reestructuración general de la OIT sobre la base de cuatro sectores estratégicos y de la promoción del trabajo decente, sería oportuno llevar a cabo una evaluación estratégica de los objetivos, posición, actividades y medios de acción del Instituto. Esta evaluación examinaría también la viabilidad de desarrollar nuevas iniciativas para fortalecer la posición del Instituto en el marco del Programa de Trabajo Decente de la OIT.
- La Junta Directiva decidió crear un Grupo de Trabajo, formado por el Director General, como Presidente de la Junta Directiva, los Vicepresidentes trabajador y empleador, el representante del Gobierno de Brasil y el Director en funciones del Instituto, con el fin de llevar a cabo esta evaluación estratégica. En el mandato se definiría claramente el alcance, objetivos y métodos de la evaluación. Con el fin de que el Grupo de Trabajo lleve a cabo una evaluación eficaz y desarrolle enfoques innovadores, se requeriría la ayuda de expertos externos para evaluar los puntos fuertes y débiles del Instituto. El Grupo de Trabajo celebraría consultas con los directores y expertos de los centros de investigación pertinentes y examinaría las políticas y prácticas de otras organizaciones internacionales. Analizaría también la función del Instituto en el seguimiento del informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización y la posibilidad de crear un premio relativo al trabajo decente. El Grupo de Trabajo celebraría una primera reunión en marzo de 2004 y una segunda durante la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en junio de 2004, con miras a concluir su labor y formular recomendaciones en el otoño de 2004, a fin de que sean examinadas y adoptadas por la Junta Directiva del Instituto en su reunión de noviembre de 2004. *Instituto Internacional de Estudios Laborales, Informe de la 45.ª reunión de la Junta Directiva, 288.ª reunión; Ginebra, noviembre de 2003.*

de trabajo aprovechan estos rasgos especiales y complementan y refuerzan el trabajo de otras partes de la OIT.

I. Desafíos estratégicos

3. La orientación general del Instituto parece adaptarse bien a sus objetivos y cuenta con el apoyo generalizado de los mandantes. Sin embargo, la Oficina ha emprendido una profunda reestructuración desde 1999 sobre la base de los cuatro objetivos estratégicos del trabajo decente. El Instituto no ha participado directamente en este proceso y es hora de considerar nuevas sinergias con los diferentes sectores de la OIT. En su orientación estratégica, el Instituto también tiene que reflexionar sobre las actividades de seguimiento que se derivan del informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización. Otra razón para introducir cambios es el reconocimiento generalizado de que es necesario reforzar sustancialmente la base de conocimientos de la Oficina y de que el Instituto está en una buena situación para ayudar a responder a este desafío estratégico.
4. Comparada con instituciones similares, la orientación estratégica del Instituto debería basarse en sus ventajas comparativas: su composición tripartita y la participación de los interlocutores sociales en su Junta Directiva; su autonomía; su capacidad de investigar en cuestiones a medio y largo plazo y complementar el trabajo de los programas técnicos y los equipos regionales de la OIT a través de estudios de carácter multisectorial y a menudo multidisciplinar; y su potencial para impulsar encuentros y debates con personas e instituciones que se dedican a investigar y examinar cuestiones políticas clave relacionadas con el mundo del trabajo.

1.1. Reforzar la base de conocimientos de la OIT

5. En cuestiones económicas y sociales, el siglo XXI ha traído consigo un entorno intelectual nuevo y fragmentado. Las políticas y el análisis keynesianos han sido progresivamente marginados en las dos últimas décadas. Sin embargo, el predominio de la economía neoclásica y de las recetas de los fundamentalistas del mercado de la década de los ochenta y principios de la de los noventa del siglo XX también ha visto alzarse voces en su contra. Desde la crisis asiática de 1997-1998, las cuestiones relacionadas con la gobernanza han pasado a ocupar un puesto destacado en la agenda internacional. Entre ellas están la concepción de las instituciones, las normas y los procesos que pueden conciliar la eficiencia económica con el respeto de los derechos humanos y la equidad social. Sin embargo, desde el punto de vista de las ciencias sociales, la mayor parte de los análisis económicos no se corresponden con las consideraciones legales e institucionales. Hay dificultades considerables a la hora de integrar las políticas económicas y sociales de manera coherente y general.
6. El núcleo central de la base de conocimientos de la OIT sobre el funcionamiento de las instituciones del mundo del trabajo (leyes, convenios colectivos, organizaciones de empleadores y de trabajadores, órganos tripartitos, etc.) reside en los mandantes. Por consiguiente, el Instituto es sumamente valioso para la Oficina y para la Organización toda, pues es la interfaz entre los «hacedores» y los «pensadores» que actúan en el mundo del trabajo. Recopilar, analizar y difundir el importante caudal de información generado por esta interacción representa un gran reto, en particular, habida cuenta de la rapidez de los cambios provocados por la globalización. La OIT debe seguir manteniendo su calidad en tanto que base de conocimientos única y permanecer en la vanguardia de la investigación. Se sugiere que el Instituto responda de dos maneras: contribuyendo a una estrategia de investigación que abarque a toda la OIT y expandiendo redes eficaces con instituciones externas.

El papel del Instituto dentro de la estrategia de investigación de la OIT

7. *Establecimiento de una estrategia de investigación de la OIT.* En el pasado, la OIT ha carecido de una estrategia de investigación que abarcara a toda la Oficina y que comprendiese diferentes programas dedicados a temas específicos. Con el fin de respaldar el concepto integrado de trabajo decente, la Oficina necesita adoptar una política coherente sobre los estudios relacionados con el

propósito y los objetivos estratégicos del trabajo decente. El Instituto podría participar en la elaboración de una estrategia de investigación de la que saldría claramente beneficiado. Podría ayudar a la Oficina a rastrear las tendencias futuras del mundo del trabajo y detectar las cuestiones emergentes de interés para la Organización. Se beneficiaría de unas relaciones más estrechas con los departamentos de la OIT que se ocupan del trabajo de investigación y de las complementariedades entre tipos de investigación más analíticos y otros más orientados a la elaboración de políticas.

8. *Desarrollo de sinergias en las actividades de investigación.* Muchos departamentos de la OIT están llevando a cabo valiosos estudios, y la mayoría de las actividades de investigación están descentralizadas. Muchos proyectos de investigación se llevan a cabo en los diversos sectores y programas en la sede central y a través de proyectos de cooperación técnica en las regiones. La mayor parte de ellos cubre un programa específico o una región determinada, están relacionados con cuestiones de interés político para los países donantes y beneficiarios y son a corto plazo (no más allá de dos años). El IIEL no debería duplicar el tipo de investigación que se lleva a cabo en otros programas de la OIT ni centrarse en investigaciones de política aplicada a corto plazo. Su papel principal debería ser promover las sinergias entre las unidades de la OIT y entre especialistas de diferentes perfiles profesionales; debería promover un planteamiento interdisciplinario sobre cuestiones actuales en el mundo del trabajo.
9. *Creación de un grupo de trabajo de investigación.* Por esta razón, se sugiere establecer un grupo de trabajo encargado de la investigación que abarque a toda la Oficina. En un principio, dicho grupo de trabajo recopilaría datos y permitiría intercambiar información sobre el trabajo de investigación. Asimismo, mejoraría el control de calidad mediante el desarrollo de una evaluación horizontal y la adopción de indicadores claros de resultados. Con el tiempo podría desempeñar otras funciones y contribuir a la elaboración de una política de investigación de la OIT. El grupo de trabajo incluiría a funcionarios de alto rango del Departamento de Integración de Políticas, la Oficina de Actividades para los Empleadores y la Oficina de Actividades para los Trabajadores, las regiones y los sectores estratégicos y el IIEL. El Instituto podría hacerse cargo de la secretaría.
10. *Aumentar las capacidades de investigación del IIEL.* En este contexto, el IIEL debería aumentar sus capacidades de investigación y estructurarlas en torno a dos polos. En primer lugar, en el análisis económico, tanto macroeconómico como microeconómico, es fundamental que el IIEL y la OIT logren una mejor comprensión de las repercusiones económicas de las políticas de trabajo decente, con especial hincapié en los países en desarrollo. Estas políticas incluyen marcos conceptuales que llevan a un empleo pleno y productivo, así como a la creación de empresas. En segundo lugar, en cuestiones relacionadas con la gobernanza, la misión de la OIT se basa en los derechos, por lo que la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo debe formar parte del planteamiento interdisciplinario de la futura investigación. Es necesario estudiar el efecto de las normas del trabajo internacionales actualizadas y seguir examinando los efectos de los sistemas de diálogo social en la integración de las políticas económicas y sociales. Aún quedan por hacer muchos estudios analíticos y empíricos para evaluar las relaciones entre los mecanismos y las instituciones de diálogo social, por un lado, y los resultados socioeconómicos de países con diferentes niveles de desarrollo, por otro. Este campo de investigación permitiría comprender y valorar mejor las contribuciones de las organizaciones de empleadores y trabajadores al desarrollo, así como elaborar diferentes modelos de gobernanza. Las cambiantes estructuras institucionales y legales de la gobernanza en el mundo del trabajo requieren una investigación más detallada.

Creación de redes con instituciones externas

11. El Instituto sirve de punto de contacto entre la OIT y la comunidad académica e investigadora. El IIEL podría trabajar más intensivamente con redes mundiales de estudiosos y centros de investigación en la ejecución de su programa de investigación y sus actividades de diálogo político. Entre los beneficios de las redes eficaces están la eficiencia de costes, la mejora en la calidad del trabajo, la flexibilidad, el enriquecimiento intelectual y una mayor repercusión. Es esencial que el IIEL desarrolle relaciones de trabajo sistemáticas y duraderas con profesores universitarios e instituciones de investigación y evite trabajar sobre la base de contratos esporádicos.
12. *Redes temáticas.* Algunas de estas redes son temáticas. Por ejemplo, el Instituto ha desarrollado recientemente redes relacionadas con el diálogo social y la elaboración participativa de políticas, así como en cuestiones relacionadas con la migración internacional. Estas redes están relacionadas con proyectos de investigación específicos del IIEL. El Instituto también debería participar en redes que investigan en varios aspectos de la globalización, como señala el informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización (párrafo 627 y nota 117).

13. *Relaciones institucionalizadas.* El Instituto también tiene que desarrollar relaciones institucionales estables con centros y redes de investigación escogidos. Recientemente se han consolidado estas relaciones con la Universidad de Cornell, la Universidad de Montreal y con la *Geneva International Academic Network* (Red Universitaria Internacional de Ginebra, GIAN/RUIG). Hay muchas posibilidades de expansión, sobre todo hacia instituciones académicas y de investigación clave en los países en desarrollo.
14. *Redes de investigación de organizaciones de empleadores y trabajadores.* En 2004, el Instituto ha contribuido a poner en marcha la Red Sindical Mundial de Investigación (GURN), una asociación de centros de investigación sindicales, y ha participado en sus actividades. Seguirá apoyando los esfuerzos de los interlocutores sociales de la OIT por reforzar sus capacidades de investigación y se conectará con las redes de organizaciones de empleadores y trabajadores como fuente de investigación.
15. *Instituciones de investigación de otras organizaciones internacionales.* El IIEL debería desarrollar las relaciones de trabajo existentes con los departamentos de investigación de otras organizaciones internacionales: el Banco Mundial, en lo que se refiere a la reducción de la pobreza; la OCDE, en cuestiones de generación de empleo; el Instituto de Investigación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social, en materia de desarrollo social; y la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, que también tiene una composición tripartita y desempeña un papel de primer orden en el análisis del diálogo social en el ámbito europeo.
16. *Asociaciones internacionales.* El Instituto ha desempeñado un papel muy importante en el establecimiento de la Asociación Internacional de Relaciones del Trabajo (IIRA) y ha participado estrechamente en los trabajos de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (SIDTSS). El IIEL podría considerar la posibilidad de favorecer la consolidación de estas relaciones en un consorcio de centros de investigación y redes especializado en el análisis de las cuestiones sociales y del trabajo en una economía globalizada. En este sentido, en junio de 2004 se reunió en Seúl por primera vez el *Global Labour Forum* (Foro Mundial del Trabajo). El IIEL participó en esta iniciativa, que reunió a representantes de quince instituciones de investigación en temas sociales y del trabajo de todo el mundo.

1.2. Seguimiento del informe de la Comisión Mundial

17. La Junta del IIEL debería tratar de obtener del Consejo de Administración una orientación clara respecto del papel que el Instituto podría desempeñar en relación con las recomendaciones recogidas en el informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización. El miembro empleador del grupo de trabajo encargado de la revisión había hecho hincapié en este aspecto. En espera de la aprobación del Consejo de Administración, se ponía de relieve en el informe de la Comisión Mundial una serie de cuestiones que podrían ser importantes a efectos de la orientación estratégica del IIEL. En el próximo Programa y Presupuesto del Instituto, que se presentará a la Junta del mismo en noviembre de 2005, se detallarán las actividades de seguimiento sobre la base de las decisiones que adopte el Consejo de Administración.
18. Los principales desafíos que recoge el informe de la Comisión para la OIT y el Instituto pueden resumirse en:
 - Mejorar la coherencia macroeconómica global, de modo que las políticas financieras, comerciales, de inversión y de empleo actúen al unísono para generar un impulso sustancial y permanente en aras del empleo. Esta mayor coherencia debería también tener por objeto garantizar que la creación de más y mejores puestos de trabajo para las mujeres y los hombres acelera la reducción de la pobreza y la consecución de los objetivos de desarrollo del milenio.
 - Integrar las políticas de promoción del trabajo decente en las estrategias económicas y sociales nacionales para garantizar que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse todo lo posible de la globalización y evitar los riesgos que ésta pueda plantear a las personas y las comunidades.
 - Desarrollar el concepto de un umbral socioeconómico mínimo mediante la extensión de los sistemas de protección social y de otras políticas para ayudar a las mujeres, los hombres y las familias a hacer frente y recuperarse de las dificultades causadas por la mayor volatilidad de la economía mundial.

- Reforzar la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo como base para modernizar las leyes del trabajo y los sistemas de diálogo social, incluida la promoción de la igualdad de género.
 - Profundizar nuestros conocimientos sobre el funcionamiento de los sistemas mundiales de producción y nuestra comprensión de las posibles funciones de la cooperación internacional en lo que se refiere a los incentivos a la inversión en las zonas francas industriales. El resultado podría ser un nuevo marco para inversiones internacionales, medios más eficaces para garantizar la responsabilidad social de la empresa y otras medidas para lograr un desarrollo más equilibrado dentro de los países y entre un país y otro a través de un empleo decente y productivo.
 - Investigar las posibilidades de crear un amplio marco internacional para la gobernanza de la migración.
19. Al examinar estos desafíos, el Instituto debe desarrollar en su trabajo la cuestión transversal de la promoción de la igualdad de género, subrayada por la Comisión.
20. El informe de la Comisión pone de relieve la importancia de desarrollar los conocimientos dentro del sistema multilateral para lograr que la elaboración de políticas sea más eficaz y coherente (párrafo 623). Insta a las agencias multilaterales a emprender más investigaciones conjuntas y urge la expansión de redes de investigación que conecten a instituciones académicas e instituciones políticas públicas (párrafos 627-629). El informe de la Comisión también enfatiza la importancia del diálogo en el desarrollo de políticas y mecanismos de gobernanza para lograr una globalización justa. Esa insistencia en el intercambio de ideas y opiniones como medio indispensable para profundizar el conocimiento es una directriz importante para el Instituto y debería formar parte de su orientación estratégica.

II. Una nueva dirección para el Instituto

21. El Instituto se estructura en torno a cuatro elementos: un centro de investigación, un foro de diálogo político, las actividades educativas y las comunicaciones y publicaciones. Se propone reorientar y simplificar sus actividades futuras del siguiente modo:
- reforzando sus capacidades de investigación y aumentando significativamente su papel como foro de diálogo político, y
 - simplificando sus actividades educativas y centrándose en publicaciones de calidad.

2.1. Centro de investigación

22. La investigación debe ser la actividad principal del IIEL. Es muy conveniente que la OIT cuente con una entidad capaz de organizar investigaciones sobre temas complejos, delicados y controvertidos en un ámbito menos limitado que los foros de negociación y de toma de decisiones políticas. El Instituto tiene una función clave como catalizador de reflexión analítica, innovadora, multisectorial y a largo plazo. Aunque el IIEL deba expandir sus capacidades de creación de redes, sigue siendo esencial que cuente con un núcleo de investigadores de alta calidad dentro del Instituto para imprimir una dirección, generar nuevas ideas, desarrollar un espíritu de equipo, producir, coordinar y supervisar la investigación, dirigir las redes y preparar las publicaciones.
23. El futuro programa de investigación del Instituto podría incluir los siguientes temas:
- *Tripartismo y diálogo social para el siglo XXI.* El tripartismo y el diálogo social constituyen el valor añadido fundamental de la OIT en el sistema multilateral, y el IIEL es uno de los pocos centros de investigación que se benefician de una composición tripartita. Se propone que el Instituto siga considerando prioritaria la investigación relativa al tripartismo y sus repercusiones socioeconómicas. Dicha investigación no tendría por qué centrarse en instituciones tripartitas concretas; en lugar de ello, debería centrarse en los desafíos (tanto macroeconómicos como microeconómicos) y los resultados de la globalización, a fin de analizar empíricamente de qué modo diversas formas institucionales, que encarnan los principios y derechos fundamentales de la OIT y permiten a los interlocutores sociales ejercer una influencia efectiva, reflejan desafíos comunes de manera distinta, produciendo de este

modo respuestas políticas diferentes, algunas de las cuales se aproximan más a los objetivos del Programa de Trabajo Decente que las otras. Este ámbito de investigación podría permitir comprender los diferentes modelos de gobernanza y su eficacia socioeconómica y cómo contribuyen a la integración de las políticas económicas y sociales en el ámbito nacional e internacional. Este aspecto debería formar parte de la orientación estratégica del Instituto en una perspectiva a largo plazo.

- *Una globalización justa y la circulación transfronteriza de las personas.* El informe del Director General a la Conferencia propone una serie de iniciativas y conjuntos de medidas sobre el particular. Entre ellas se incluyen la renovación de los compromisos en vigor a través de la aplicación de los convenios de la OIT y otros convenios multilaterales sobre la migración; la promoción del diálogo en cuestiones políticas clave; la progresiva elaboración de un marco multilateral para la migración internacional; y una propuesta para establecer un foro de política sobre la globalización en relación con la migración. El Instituto empezó a investigar y a desarrollar un diálogo político sobre la migración en 2003, con vistas a la reunión de 2004 de la Conferencia. Ha desarrollado estrechos lazos de cooperación con el programa de migraciones de la OIT, ha contratado como consultor a un experto internacional de primera fila en migraciones y ha consolidado una red considerable de expertos y centros de investigación que trabajan en cuestiones de migración. Hoy por hoy ya ha establecido los cimientos para llevar a cabo un trabajo de investigación y actividades de diálogo político eficaces en este ámbito. Esta investigación no tiene por objeto duplicar las actividades y esfuerzos en materia de investigación de departamentos operativos de la Oficina, sino que su objetivo general consiste, de manera más amplia, en el establecimiento de un marco conceptual para la elaboración de políticas en materia de migración que respeten los derechos de los migrantes y concilien los intereses de los países de origen con los de los países receptores.
- *Justicia social y desarrollo económico.* Este programa de investigación que se propone se inspira en los valores fundamentales de la OIT y está basado en su Constitución, en la Declaración de Filadelfia, y en la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998. Está estructurado en tres partes: la primera de ellas está basada en los valores y consiste en una investigación conceptual acerca de lo que es equitativo y socialmente justo, y de si la noción de justicia social se caracteriza por especificidades culturales o ha cambiado a lo largo del tiempo. Este análisis conceptual se complementa, en la segunda parte de la investigación, con investigaciones empíricas de las diversas áreas en las que parece existir una correlación entre equidad y eficiencia (por ejemplo, el crecimiento y la desigualdad), con miras a determinar si esos dos valores son realmente incompatibles y si la globalización ha empeorado dicha correlación. Esta parte de la investigación se apoya en los extensos estudios disponibles sobre esos temas. La tercera parte está basada en estudios de casos y otros métodos de investigación para identificar las políticas económicas y sociales, así como innovaciones institucionales interesantes que concilian la justicia social con el desarrollo económico de forma innovadora. Esta parte presta particular atención a los derechos fundamentales en el trabajo y a las normas internacionales del trabajo, y a la forma en que éstas pueden llevar, particularmente en entornos institucionales, a una mayor competitividad y generación de empleo. También se presta atención a los obstáculos que pueden entorpecer la transición de la economía informal a la economía formal.

Las áreas de investigación mencionadas más arriba no excluyen la posibilidad de incluir otros temas en el futuro programa de trabajo si el Instituto cuenta con las capacidades y los recursos para abordarlos. Los miembros empleador y trabajador del grupo de trabajo han propuesto varios temas adicionales para que los considere la Junta Directiva del Instituto, que se recogen en el documento INS.B.XLVI/1, en los párrafos 24 y 25.

2.2. Foros de diálogo político

24. Está muy extendida la percepción de que el valor y el potencial del Instituto residen también en su capacidad de fomentar el diálogo en temas políticos clave, y hay consenso en que debe reforzarse considerablemente este papel. Por ejemplo, la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización ha recomendado la organización de una serie de foros sobre políticas relativas a cuestiones relacionadas con la globalización, en los que participarían los principales responsables de adoptar decisiones y expertos y estudiosos de la comunidad internacional, y en los cuales el Instituto

podría desempeñar un papel fundamental, si estas recomendaciones son aprobadas por el Consejo de Administración. El IIEL debería promover encuentros de intelectuales, establecer grupos de trabajo y organizar sesiones de reflexión que exploren nuevos temas, buscar el consenso en temas controvertidos, preparar actos importantes y elaborar la posición de la Oficina en cuestiones políticas técnicas. El Instituto debería poner sus instalaciones a disposición de los sectores y programas de la Oficina para estas actividades. El IIEL ya organiza talleres mensuales de investigación abiertos a todos los funcionarios de la OIT y organiza conferencias durante las sesiones del Consejo de Administración y con ocasión de actos especiales. Tiene la capacidad de impulsar encuentros intelectualmente más vivaces y hacerlo con mayor rapidez y visibilidad.

25. *Conferencia anual del IIEL.* Además, el Instituto podría organizar periódicamente un acto de especial relevancia que podría atraer a investigadores y representantes de otras organizaciones internacionales y de los mandantes de la OIT. La propuesta de celebrar una gran conferencia del IIEL o un seminario anual ha recabado un apoyo unánime. El tema de la conferencia podría establecerse en función de la evolución de los proyectos de investigación o como preparación a la Conferencia Internacional del Trabajo. También pueden servir de inspiración los trabajos de la Conferencia ABCDE del Banco Mundial o el seminario de primavera de la Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa (CEPE). La conferencia tendría un carácter académico y las comunicaciones se presentarían por adelantado. La Junta Directiva del Instituto debatiría y aprobaría el tema de la conferencia durante su reunión de noviembre.

2.3. Actividades educativas

26. El primer objetivo y la primera función del Instituto, de acuerdo con las normas aprobadas en 1960, es proporcionar instalaciones educativas para el estudio de los problemas laborales. Hoy día no parece ser ésta su actividad principal, y la revisión estratégica del Instituto ofrece la posibilidad de reexaminar el papel futuro del IIEL en este ámbito.
27. *Programas especiales.* Hay una serie de actividades que no plantean problemas importantes, como el programa de investigadores visitantes, las conferencias sobre política social de los premios Nobel de la Paz, el programa Phelan de becas de investigación, el programa de estudiantes visitantes o las visitas de estudio concebidas para que estudiantes de universidades de todo el mundo conozcan los actuales programas y actividades de la OIT. Profesores universitarios en periodo sabático aprovechan todos los años las instalaciones del IIEL y a menudo participan en el programa de investigación del Instituto como consultores a tiempo parcial. Del mismo modo, entre 10 y 15 licenciados de varias universidades contribuyen cada año a los proyectos de investigación. Las conferencias de los premios Nobel de la Paz han obtenido un gran reconocimiento y visibilidad en los círculos académicos. Estas actividades se mantendrán y ampliarán.
28. *Curso internacional para becarios.* Este curso, de tres semanas de duración, reúne entre 20 y 25 participantes cada año y tiene lugar en mayo, antes de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. El curso se basa en conferencias dadas por altos funcionarios y mandantes de la OIT y proporciona un conocimiento detallado de las políticas de trabajo decente y los programas de la OIT. El Consejo de Administración de la OIT participa directamente en la selección de los participantes. Los mandantes de la OIT, en particular los interlocutores sociales del Consejo de Administración, han apoyado este curso, que está dirigido a directivos de nivel intermedio de gobiernos y organizaciones de empleadores y trabajadores. Se pretende mantener el curso en los años venideros, pero evitando duplicar el trabajo del Centro de Turín. El Instituto y el Centro de Turín han cooperado en la preparación del material didáctico sobre políticas de trabajo decente concebido para el curso del IIEL, y se estudiarán asimismo otras complementariedades. En estos y otros ámbitos, el Instituto se propone fortalecer sus vínculos con el Centro de Turín. El formato del curso ha evolucionado recientemente y se ha convertido más en un programa educativo que en un curso de formación. En 2004, varios profesores universitarios dieron conferencias como parte del curso y los participantes intercambiaron sus puntos de vista y sus experiencias prácticas en una serie de grupos de estudio. Por razones presupuestarias, es posible que se reduzca la duración del curso de tres a dos semanas.

2.4. Comunicaciones y publicaciones

29. *Boletín.* Se han hecho algunas propuestas para aumentar la visibilidad del IIEL. El IIEL podría publicar un boletín en formato electrónico e impreso. Dicho boletín podría aportar información

sobre las actividades de investigación de toda la Oficina. Asimismo, el Instituto seguirá actualizando y desarrollando su sitio Web, que ha sido reestructurado íntegramente en 2004 y que actualmente incluye todas las publicaciones y los documentos de trabajo publicados desde 1989.

30. *Publicaciones de calidad.* El IIEL necesita mejorar la calidad de sus publicaciones. Últimamente ha habido una tendencia a publicar sobre todo documentos de debate y documentos no publicados. La mejor garantía de calidad es una estricta revisión por colegas a cargo de especialistas de primera fila en el campo de investigación en cuestión. Por esta razón, debe animarse a los investigadores del Instituto a presentar al menos una parte de su producción investigadora a revistas internacionales. En el caso de los libros, puede buscarse la opinión de las editoriales universitarias de todo el mundo (que dejan la revisión en manos de colegas), o bien establecer mecanismos internos similares de control de la calidad. Podría establecerse un indicador conforme al cual el Instituto podría publicar al menos dos publicaciones de calidad al año. Si se organiza una conferencia anual, como se ha señalado anteriormente, se editaría el correspondiente volumen basado en los trabajos preparatorios y en las actas. Otras publicaciones se derivarían de proyectos de investigación y seminarios de especial importancia. Su calidad se controlaría mediante un proceso coherente de revisión interna y externa a cargo de colegas. Por ejemplo, en el informe de la Comisión Mundial se prevé la realización de estudios periódicos sobre el estado de la globalización. Esto también podría incluirse en el futuro programa de trabajo del IIEL, en colaboración con otras unidades de la OIT, si el Consejo de Administración acepta la idea.

III. Cuestiones relacionadas con la gobernanza

31. Las propuestas incluidas más arriba podrían proporcionar una nueva orientación estratégica al IILE, pero a ellas debe añadirse un marco adecuado en el ámbito institucional.

3.1. Supervisión

32. Durante muchos años, la Junta Directiva del IIEL ha incluido a una serie de investigadores y profesores universitarios que han aportado orientación y asesoramiento a la investigación y las publicaciones del Instituto. A causa de las restricciones presupuestarias se puso fin a este acuerdo en 1995, y las normas que rigen el IIEL se modificaron en 1996 para reflejar este cambio. Está muy extendida la percepción de que es crucial que el Instituto esté más estrechamente conectado con la comunidad universitaria y que su estructura de gobernanza debería incluir a investigadores y profesores universitarios.
33. *Comité asesor.* Debería establecerse un nuevo comité asesor o científico compuesto de investigadores y otras personalidades con un conocimiento excepcional de las competencias fundamentales del IIEL. Para evitar un exceso de costes, el comité tendría entre cinco y ocho miembros. Se reuniría una vez al año. Su función sería revisar la investigación y las demás actividades del Instituto, orientar sobre nuevos proyectos, estimular la creación de redes y llevar a cabo la evaluación externa a cargo de colegas. Un representante del comité asesor podría asistir a la reunión de la Junta Directiva en calidad de observador y responder a las preguntas que se le planteasen. En una fase posterior, dicho comité podría asistir no sólo al Instituto, sino incluso a toda la Oficina en el desarrollo de una estrategia de investigación de la OIT.
34. Los miembros del comité asesor serían nombrados por el Presidente de la Junta Directiva, previa aprobación de dicha Junta. También podría encomendarse al comité asesor la evaluación del trabajo llevado a cabo por el Instituto y la presentación de un informe a la Junta Directiva del IIEL. El comité desempeñaría un papel puramente asesor y la Junta Directiva, con su estructura tripartita, seguiría siendo plenamente responsable de la orientación estratégica del Instituto.

3.2. Recursos humanos

35. *Un equipo de investigación interdisciplinario.* La calidad de una institución de investigación depende de la calidad y el grado de compromiso de su personal. El Instituto tiene recursos financieros para emplear a 11 profesionales (incluido un director), la mayoría de ellos en actividades de investigación y creación de redes. Debería desarrollarse un equipo de investigación

interdisciplinario en torno a los dos polos mencionados anteriormente, a saber, las cuestiones relacionadas con la economía y la gobernanza. La contratación de nuevo personal debería realizarse en función del currículum académico y los puestos deberían anunciarse en revistas y comunidades científicas. La experiencia práctica en relaciones laborales o en políticas de desarrollo también debería tenerse en cuenta.

36. *Desarrollo de sinergias con otros investigadores de la OIT.* Se ha sugerido un nuevo régimen que permita a profesionales de la OIT trabajar en el Instituto en comisión de servicios. Los profesionales que deseen realizar un proyecto de investigación y que no puedan llevarlo a cabo en un departamento de la OIT serían transferidos al Instituto por un período de tiempo limitado (entre seis meses y dos años) para investigar y preparar una publicación. Este régimen requeriría la aprobación del programa de la OIT o la región afectada, así como del Instituto. Asimismo, requeriría un acuerdo con el Departamento de Recursos Humanos sobre la distribución de los costes de personal. Las solicitudes las examinarían colegas del mismo nivel. Este sistema podría tender puentes y desarrollar sinergias que beneficiaran mutuamente al Instituto y a los programas técnicos y las oficinas sobre el terreno de la OIT, y de este modo ayudar a reforzar la base de conocimientos de la OIT.
37. *Contratación de profesores universitarios e investigadores externos para proyectos concretos.* En los últimos dos años, el Instituto ha acogido a más de 15 profesores universitarios e investigadores en permiso sabático. Varios de ellos han trabajado para el Instituto como consultores a tiempo parcial. Entre ellos está el director de la Escuela de Relaciones Laborales de la Universidad de Montreal y el decano de la Facultad de Derecho de la Universidad de Toronto. Asimismo, un investigador del Instituto Tecnológico de Massachussets (MIT) se ha unido recientemente al Instituto para trabajar en un proyecto específico de investigación durante dos años. Estas asociaciones pueden atraer a investigadores que deseen trabajar con el IIEL y la OIT por un período limitado y luego volver a su universidad. De este modo podrían mejorar considerablemente la investigación y las actividades de creación.

3.3. Recursos financieros

38. *Simplificación de los costes presupuestarios.* En esta fase no se sugiere aumentar de manera significativa el presupuesto del IIEL. Sería posible realizar varios de los cambios propuestos en el presente documento sin modificar los recursos financieros ya aprobados por la Junta Directiva del Instituto y el Consejo de Administración de la OIT. El IIEL puede ejecutar tres o cuatro proyectos de investigación en un futuro próximo. El desarrollo de redes más eficaces y estables tendrá repercusiones financieras, pero sobre todo en costes indirectos en recursos humanos. La celebración de una conferencia anual que diera como resultado una publicación de calidad es posible dentro del presupuesto actual. Lo fundamental es redefinir prioridades y adaptar mejor las actividades del IIEL a los nuevos objetivos de la Oficina, más que solicitar un gran aumento en el presupuesto ordinario del Instituto, algo que no es factible.
39. Concretamente, no se sugiere aumentar el número de puestos fijos de personal profesional del Instituto. El presupuesto actual asciende a 8,2 millones de dólares para el bienio, de los cuales un 60 por ciento proviene de la contribución presupuestaria ordinaria de la OIT y el resto, en su mayor parte, de fondos acumulados de bienios anteriores. Si se aprobase la orientación estratégica esbozada anteriormente, podrían ahorrarse algunos recursos financieros de las actividades educativas, sobre todo en lo que se refiere a los costes administrativos y del personal de apoyo, que podrían asignarse a las actividades de investigación y diálogo político. Podría simplificarse y clarificarse la estructura del presupuesto del Instituto, distinguiendo entre las diferentes fuentes de financiación. La contribución ordinaria de los presupuestos de la OIT debería cubrir los costes de personal de los funcionarios fijos, y las fuentes no continuas de financiación deberían dedicarse a costes específicos y limitados en el tiempo.
40. *Financiación de proyectos específicos.* Sin embargo, varias iniciativas propuestas en este documento tendrían repercusiones financieras importantes. Un fuerte aumento en el número de proyectos de investigación haría necesario contratar a nuevos investigadores, algunos de ellos por largos períodos. La puesta en marcha de un foro de políticas sobre la globalización traería consigo costes considerables, al igual que la publicación de un informe periódico sobre el estado de la globalización. Cuando se hayan definido mejor los parámetros de estas iniciativas, se debería elaborar un presupuesto específico para cada proyecto. En algunos casos se podrían diversificar las fuentes de financiación. Hay posibilidades de cofinanciación de algunos proyectos de investigación o seminarios con instituciones académicas o fundaciones. Durante el actual bienio, el Instituto está

llevando a cabo un proyecto de investigación que asciende a unos 600.000 dólares. El proyecto lo cofinancia la *Geneva International Academic Network* (Red Universitaria Internacional de Ginebra), que cubre la mitad de la suma. Si se aprobase la celebración de un foro de políticas sobre la globalización, probablemente sería necesario llegar a acuerdos de distribución de costes entre varios departamentos de la OIT. Debería examinarse más a fondo la posibilidad de elevar el nivel del Fondo de Dotación del Instituto, y podrían obtenerse algunos fondos de cooperación técnica para proyectos concretos. Sin embargo, no debe darse demasiada importancia a la financiación extrapresupuestaria, y es probable que el presupuesto ordinario siga siendo la principal fuente de financiación del IIEL en un futuro próximo. Se podrían asignar otras fuentes de financiación a proyectos limitados en el tiempo y establecer un sistema de controles y equilibrios para garantizar que todos los proyectos, incluidos los que dependen de la financiación de los donantes, se correspondan con el mandato del Instituto. El próximo programa y el próximo presupuesto del Instituto, que se presentarán a su Junta Directiva en noviembre de 2005, deberían incluir informes detallados basados en las prioridades recogidas en la presente revisión estratégica.

Anexo

Mandato del Grupo de Trabajo encargado de la revisión

El Grupo de Trabajo examinará los principales desafíos políticos a los que deben hacer frente la OIT y sus mandantes a medio plazo con vistas a evaluar la capacidad del Instituto de asistir a la Oficina en su objetivo de lograr trabajo decente para todos. Esto supondrá, entre otras cosas, evaluar los métodos de trabajo del Instituto, sus recursos humanos y financieros y, en caso necesario, su estructura.

El propósito de la revisión es realizar recomendaciones sobre las modificaciones necesarias para aumentar la eficacia del Instituto. El Grupo de Trabajo podrá presentar propuestas sobre la estrategia de financiación del Instituto.

El Grupo de Trabajo consultará a funcionarios de la Oficina y a expertos externos que conozcan los ámbitos de investigación del Instituto y los métodos de trabajo de organismos similares.

El Grupo de Trabajo tendrá en cuenta los debates producidos en el seno del Consejo de Administración y la Conferencia Internacional del Trabajo sobre la respuesta estratégica de la Organización al informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización.

Se presentará un informe final a la Junta Directiva del Instituto en su reunión de noviembre de 2004 para que ésta lo considere. El informe de la Junta Directiva al Consejo de Administración presentará recomendaciones con arreglo a la revisión y las someterá al Consejo de Administración para que adopte una decisión.