



▶ Resultados en materia de trabajo decente

Aplicación del programa de la OIT en 2018-2019



Memoria del Director General I (A)

Resultados en materia de trabajo decente

Aplicación del programa de la OIT en 2018-2019

Conferencia Internacional del Trabajo
109.^a Reunión, 2021

ISBN 978-92-2-132460-7 (impreso)

ISBN 978-92-2-132461-4 (web pdf)

ISSN 0251-3226

Primera edición 2021

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, o solicitándolos a ilo@turpin-distribution.com. Para más información, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns o escribanos a ilopubs@ilo.org.

Compaginado por BIP, Ginebra, Suiza

Impreso por la Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza

Trabajadora de una fábrica textil de Etiopía, donde la OIT ha puesto en marcha medidas coordinadas de intervención para mejorar las relaciones laborales, las condiciones de trabajo y la productividad en el sector de la confección. Junio de 2019. © OIT

► Índice

Prefacio	v
Abreviaciones	vi
Introducción	vii
Parte I. Actividades realizadas por la OIT en 2018-2019	1
Tendencias en materia de trabajo decente	2
El centenario de la OIT: celebrar el pasado y construir un futuro del trabajo más prometedor	3
La Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo: una hoja de ruta para un futuro del trabajo centrado en las personas	4
El trabajo decente como puntal del desarrollo sostenible	5
Nuevos hitos en las actividades normativas de la OIT	7
Presupuesto y gasto real: datos destacados	8
¿De dónde proceden los recursos de la OIT?	8
¿A dónde y a qué se destinan los recursos de la OIT?	10
Parte II. Desempeño institucional	15
Resultados en materia de trabajo decente y contribución a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible	16
Presentación resumida de los resultados obtenidos en materia de trabajo decente	16
Contribución a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible	20
Resultados obtenidos, desglosados por resultados en materia de políticas	23
Resultado 1. Más y mejores empleos para un crecimiento incluyente y mejores perspectivas de empleo para los jóvenes	23
Resultado 2. Ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo	26
Resultado 3. Establecimiento y extensión de los pisos de protección social	30
Resultado 4. Promoción de empresas sostenibles	33
Resultado 5. Trabajo decente en la economía rural	37
Resultado 6. Formalización de la economía informal	40
Resultado 7. Promoción de la seguridad en el trabajo y del cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo, inclusive en las cadenas mundiales de suministro	43
Resultado 8. Protección de los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo	47
Resultado 9. Equidad y eficacia en materia de migración y movilidad internacionales de la mano de obra	52
Resultado 10. Organizaciones de empleadores y de trabajadores fuertes y representativas	55
Ejes de política transversales	62
Normas internacionales del trabajo	62
Diálogo social	63
Igualdad de género y no discriminación	63
Transición justa hacia la sostenibilidad ambiental	64
Resultados funcionales	65
Resultado A. Gestión eficaz de los conocimientos para la promoción del trabajo decente	67
Resultado B. Gobernanza eficaz y eficiente de la Organización	70
Resultado C. Servicios de apoyo eficientes y utilización eficaz de los recursos de la OIT	73
Parte III. Enseñanzas extraídas y perspectivas futuras	81
Fortalecimiento del liderazgo a través de conocimientos empíricos y actividades de sensibilización	82
Promoción de la coherencia de las políticas en apoyo de un futuro del trabajo con justicia social	83
Utilización estratégica e integrada de los recursos para lograr un mayor impacto	85
Fortalecimiento de la gestión basada en los resultados, la transparencia y la rendición de cuentas	87
Anexos	91
Anexo I. Datos financieros detallados	92
Anexo II. Desempeño en la consecución de los resultados funcionales	98

► Índice de gráficos

Gráfico 1. Los 20 principales donantes de fondos extrapresupuestarios en 2018-2019	9
Gráfico 2. Contribución de los donantes a la CSPO en 2018-2019	9
Gráfico 3. Total de gastos por resultado en materia de políticas	11
Gráfico 4. Total de gastos por región	12
Gráfico 5. Distribución de los gastos de la CTPO, por resultado en materia de políticas	13
Gráfico 6. Resultados obtenidos en relación con las metas, desglosados por resultado en materia de políticas	17
Gráfico 7. Resultados obtenidos en relación con las metas, desglosados por región	18
Gráfico 8. Contribución de los resultados obtenidos en materia de trabajo decente a la consecución de los ODS (2018-2019)	21
Gráfico 9. Resultados obtenidos en relación con las metas correspondientes al resultado 1	25
Gráfico 10. Número de ratificaciones registradas en 2018 y 2019, por mes	27
Gráfico 11. Resultados obtenidos en relación con las metas correspondientes al resultado 2	29
Gráfico 12. Resultados obtenidos en relación con las metas correspondientes al resultado 3	32
Gráfico 13. Resultados obtenidos en relación con las metas correspondientes al resultado 4	35
Gráfico 14. Resultados obtenidos en relación con las metas correspondientes al resultado 5	39
Gráfico 15. Resultados obtenidos en relación con las metas correspondientes al resultado 6	42
Gráfico 16. Resultados obtenidos en relación con las metas correspondientes al resultado 7	46
Gráfico 17. Resultados obtenidos en relación con las metas correspondientes al resultado 8	50
Gráfico 18. Resultados obtenidos en relación con las metas correspondientes al resultado 9	54
Gráfico 19. Resultados obtenidos en relación con las metas correspondientes al resultado 10 (organizaciones de empleadores)	59
Gráfico 20. Resultados obtenidos en relación con las metas correspondientes al resultado 10 (organizaciones de trabajadores)	60
Gráfico 21. Normas internacionales del trabajo: distribución de los resultados sobre trabajo decente por marcador	62
Gráfico 22. Diálogo social: distribución de los resultados sobre trabajo decente por marcador	63
Gráfico 23. Igualdad de género y no discriminación: distribución de los resultados sobre trabajo decente por marcador	63
Gráfico 24. Transición justa hacia la sostenibilidad ambiental: distribución de los resultados sobre trabajo decente por marcador	64
Gráfico I.1 Participación porcentual de los departamentos de la sede y de los programas regionales de la OIT en el gasto total correspondiente al resultado 1	93
Gráfico I.2 Participación porcentual de los departamentos de la sede y de los programas regionales de la OIT en el gasto total correspondiente al resultado 2	93
Gráfico I.3 Participación porcentual de los departamentos de la sede y de los programas regionales de la OIT en el gasto total correspondiente al resultado 3	94
Gráfico I.4 Participación porcentual de los departamentos de la sede y de los programas regionales de la OIT en el gasto total correspondiente al resultado 4	94
Gráfico I.5 Participación porcentual de los departamentos de la sede y de los programas regionales de la OIT en el gasto total correspondiente al resultado 5	95
Gráfico I.6 Participación porcentual de los departamentos de la sede y de los programas regionales de la OIT en el gasto total correspondiente al resultado 6	95
Gráfico I.7 Participación porcentual de los departamentos de la sede y de los programas regionales de la OIT en el gasto total correspondiente al resultado 7	96
Gráfico I.8 Participación porcentual de los departamentos de la sede y de los programas regionales de la OIT en el gasto total correspondiente al resultado 8	96
Gráfico I.9 Participación porcentual de los departamentos de la sede y de los programas regionales de la OIT en el gasto total correspondiente al resultado 9	97
Gráfico I.10 Participación porcentual de los departamentos de la sede y de los programas regionales de la OIT en el gasto total correspondiente al resultado 10	97

► Prefacio

La presente Memoria sobre la aplicación del programa es uno de los principales medios que utiliza la Oficina para rendir cuentas de su actuación a los mandantes de la OIT. Complementada por un Cuadro interactivo de resultados sobre trabajo decente (Decent Work Results Dashboard) y una plataforma temática interactiva (InfoStory), la Memoria brinda información sobre los recursos de que dispone la Organización, cómo se han utilizado y qué se ha conseguido gracias a ellos. Los comentarios que formulen los mandantes sobre la Memoria orientarán a la Oficina en sus esfuerzos por lograr mejoras continuas en la presentación de información a fin de responder a sus expectativas.

La presente Memoria abarca un acontecimiento histórico: la conmemoración del centenario de la Organización en 2019. Con la adopción de la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo en junio de 2019, la Conferencia Internacional del Trabajo reafirmó la pertinencia y trascendencia del mandato de la OIT en el siglo XXI y el imperativo de construir un futuro del trabajo justo, inclusivo y seguro con empleo pleno, productivo y libremente elegido y el trabajo decente para todos. La Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó a su vez una Resolución en apoyo de la Declaración del Centenario de la OIT, en la que reconoce que estos elementos clave del desarrollo sostenible deberían ser un objetivo prioritario de las políticas nacionales y de la cooperación internacional.

La Declaración del Centenario ha servido de base para la elaboración del programa de trabajo del bienio 2020-2021, adoptado por el Consejo de Administración en noviembre de 2019 como primer paso hacia la consecución de los objetivos en ella enunciados.

Durante el bienio, la OIT siguió prestando apoyo a los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores en su empeño por promover la justicia social a través del trabajo decente, al tiempo que profundizó en el análisis de los vectores de transformación del mundo del trabajo y reforzó sus alianzas con otras partes del sistema multilateral en el contexto de la reforma de las Naciones Unidas. Asimismo, la OIT siguió apoyándose en los resultados obtenidos de iniciativas de reforma anteriores a fin de mejorar su eficacia y eficiencia, sustentándose en un mandato firme y reconocido universalmente.

La presente Memoria y el Cuadro interactivo de resultados sobre trabajo decente muestran que se registraron progresos en 135 países: se obtuvieron 844 resultados concretos en el marco de los diez resultados en materia de políticas previstos en el Programa y Presupuesto para el bienio 2018-2019. Las actividades siguieron articulándose en torno al tripartismo, las normas internacionales del trabajo y el diálogo social, teniendo en cuenta la necesidad de reforzar el desarrollo de la capacidad de los mandantes tripartitos. Los resultados obtenidos también contribuyeron al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Se observan progresos en la evolución de algunos indicadores de los ODS relacionados con el trabajo decente, como la reducción del índice de pobreza de los trabajadores y el aumento del número de personas que goza de protección social. En cambio, otros indicadores presentan una evolución un tanto diferente. El aumento del número de jóvenes, principalmente mujeres, que no cursan estudios, no están empleados ni reciben capacitación, y la reducción de la tasa de crecimiento anual del PIB real por persona empleada son indicios inquietantes del grave déficit de trabajo decente que aqueja a los jóvenes y de las desigualdades omnipresentes en todo el mundo que están vinculadas a cuestiones laborales.

La actual desaceleración del crecimiento económico y la multiplicación de los conflictos sociales y políticos en el contexto de un mundo del trabajo en rápida transformación dificultan el desafío de hacer realidad el trabajo decente. Para responder a tal desafío, se precisan ideas innovadoras y enfoques creativos en un entorno muy competitivo y exigente. El mensaje de la presente Memoria sobre la aplicación del programa es que es posible cambiar para mejor. Para ello, es necesario forjar alianzas inclusivas y diversas a fin de avanzar en la consecución de objetivos comunes en materia de trabajo decente, adoptar políticas coherentes e intensificar las inversiones en el potencial humano, las instituciones del trabajo y la creación de empleo.

Guy Ryder
Director General

► Abreviaciones

ASEAN	Asociación de Naciones de Asia Sudoriental
CSI	Confederación Sindical Internacional
CSPO	Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario
CTPO	Cooperación Técnica con cargo al Presupuesto Ordinario
EPIC	Coalición Internacional para la Igualdad Salarial
ILOSTAT	base de datos estadísticos de la OIT
IRIS	sistema de gestión institucional global
MANUD	Marco de las Naciones Unidas para el Desarrollo
NICSP	Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público
OCDE	Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIE	Organización Internacional de Empleadores
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PIB	producto interno bruto
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PTDP	Programa de Trabajo Decente por País
SADC	Comunidad de África Meridional para el Desarrollo
SCORE	Promoción de Empresas Competitivas y Responsables
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

► Introducción

La Memoria sobre la aplicación del programa es el principal instrumento de que dispone la OIT para rendir cuentas a su Consejo de Administración, la Conferencia Internacional del Trabajo y sus mandantes y asociados para el desarrollo. La Memoria describe en qué medida la Organización ha cumplido los compromisos formulados en el Programa y Presupuesto para el bienio 2018-2019, presenta los logros que se han obtenido con los recursos asignados a la OIT y destaca los aspectos que cabe mejorar.

La presente edición de la Memoria aborda la celebración del centenario de la Organización, que generó una movilización excepcional en torno al mandato y las prioridades de política de la OIT y culminó con la adopción de la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2019.

La Memoria se estructura en tres partes:

- En la **primera parte** se resume la labor realizada por la OIT a lo largo del bienio. Se describen las principales tendencias del trabajo decente y se presentan los aspectos más destacados y los resultados del año del centenario que orientarán la labor de la Organización en los próximos años. En esta parte se ofrece también información sobre cómo el trabajo decente contribuyó al desarrollo sostenible, se identifican los principales hitos de la labor normativa de la OIT durante el bienio, y se presenta el presupuesto y gasto real correspondientes al período bienal.
- La **segunda parte** se consagra al desempeño de la Organización en el curso del bienio; se presentan los resultados obtenidos en materia de trabajo decente y la ejecución del presupuesto asignado a la consecución de los resultados en materia de políticas. Se proporcionan también datos y análisis sobre los ejes de política transversales y sobre los resultados funcionales del Programa y Presupuesto para el bienio 2018-2019.
- En la **tercera parte** se exponen los conocimientos adquiridos con la aplicación del programa y las evaluaciones, que fueron muy útiles para formular el programa para 2020-2021, y ayudarán a orientar su aplicación.

La Memoria sobre la aplicación del programa es el resultado de una labor de colaboración entre todos los departamentos y oficinas de la OIT. Dado el enorme volumen de información disponible, resulta imposible resumirla en un único documento. Así, la Memoria es sólo uno de los componentes de la iniciativa más vasta de rendición de cuentas y comunicación, que incluye una plataforma temática interactiva ([InfoStory](#)) y la versión actualizada del [Cuadro interactivo de resultados de la OIT sobre trabajo decente](#). Estas plataformas proporcionan información detallada por resultado en materia de políticas, por región y por país, sirviéndose de una multiplicidad de vídeos, reportajes y testimonios que ilustran el impacto que tiene la labor de la OIT en las vidas de las personas y en el cumplimiento del mandato de justicia social de la Organización.



1919.2019

Parte I

Actividades realizadas por la OIT en 2018-2019

El bienio 2018-2019 fue excepcional pues en su segundo año se conmemoró el centenario de la Organización. En el programa de trabajo se siguió promoviendo el trabajo decente como eje del desarrollo sostenible, prestando una atención particular a aprovechar al máximo las oportunidades generadas por el centenario y preparar a la Organización para su segundo siglo de existencia.

► Tendencias en materia de trabajo decente

El débil crecimiento económico mundial, el aumento de las presiones sobre el sistema multilateral, y las transformaciones del mundo del trabajo agravaron las incertidumbres y las dificultades a las que se enfrentaron los mandantes de la OIT en todo el mundo en el curso del bienio.

La actividad económica se ralentizó considerablemente en los tres últimos trimestres de 2018 y siguió siendo débil en 2019, en particular en el sector manufacturero. El cuadro que figura a continuación contiene indicadores laborales a partir de los cuales se pueden extrapolar las principales tendencias en materia de trabajo decente. La mayoría de estos indicadores se utilizan también para medir los progresos en la consecución de los ODS.

► Indicadores de trabajo decente: principales tendencias entre 2016 y 2019 (en porcentajes)

	2016 %	2017 %	2018 %	2019 %
Tasa de empleo (personas de 15 o más años de edad), por sexo	57,7	57,6	57,6	57,4
Mujeres	44,8	44,8	44,8	44,6
Hombres	70,6	70,5	70,5	70,3
Tasa de trabajadores pobres Proporción de la población empleada que vive por debajo del umbral internacional de pobreza (indicador 1.1.1 de los ODS)	8,0	7,7	7,4	7,1
Mujeres	8,2	7,9	7,7	7,5
Hombres	8,0	7,6	7,2	6,9
Tasa de crecimiento anual del PIB real por persona empleada (indicador 8.2.1 de los ODS)	2,2	2,5	2,2	1,9
Tasa de desempleo (indicador 8.5.2 de los ODS)	5,7	5,6	5,4	5,4
Mujeres	5,9	5,8	5,6	5,6
Hombres	5,5	5,4	5,3	5,3
Jóvenes (15-24 años)	13,8	13,7	13,5	13,6
Proporción de jóvenes (entre 15 y 24 años) que no cursan estudios, no están empleados ni reciben capacitación (indicador 8.6.1 de los ODS)	21,6	21,7	21,9	22,2
Mujeres	30,8	30,8	30,8	31,1
Hombres	12,0	13,2	13,5	13,8
Proporción de mujeres en cargos directivos (indicador 5.5.2 de los ODS)	27,4	27,6	27,8	27,9
Proporción de la población cubierta por sistemas o niveles mínimos de protección social (indicador 1.3.1 de los ODS)	45,2	-	-	49,1

Fuente: Estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2019

La tasa de desempleo mundial permaneció relativamente estable, pasando de un 5,6 por ciento en 2017 a un 5,4 por ciento en 2018 y 2019, lo que equivale aproximadamente a 188 millones de desempleados. El desempleo de los jóvenes fue sistemáticamente superior al de los adultos, situándose en un 13,6 por ciento en 2019, es decir, en torno a 68 millones de jóvenes de ambos sexos en todo el mundo. Resulta preocupante que uno de cada cinco jóvenes (30 por ciento) careciese de empleo, no cursase estudios ni recibiese capacitación. En el caso de las mujeres, la proporción fue del 30 por ciento.

La tasa de trabajadores pobres siguió disminuyendo (de un 7,7 por ciento en 2017, pasó a un 7,1 por ciento en 2019). Con todo, más de 630 millones de trabajadores – en su mayoría en países de bajos ingresos – siguen sin ganar lo suficiente como para escapar de la pobreza. El empleo independiente y

la informalidad seguían estando muy extendidos. La tasa de crecimiento anual del PIB real por persona empleada disminuyó de un 2,5 por ciento en 2017 a un 1,9 por ciento en 2019. En muchos países se registraron progresos en la ampliación de la cobertura de la protección social, que aumentó a nivel mundial en torno a 4 puntos porcentuales entre 2015 y 2019. Sin embargo, para alcanzar la meta 1.3 de los ODS, deben desplegarse mayores esfuerzos, ya que más de la mitad de la población mundial sigue careciendo de protección.

El malestar social se acentuó en muchos países del mundo durante el bienio. Las acciones de protesta, manifestaciones y huelgas se multiplicaron, como muestra de descontento por la situación social, económica o política. Los problemas planteados reflejan la persistencia de las desigualdades y sus consecuencias, y ponen también de relieve que el mandato de la OIT, consistente en hacer progresar la justicia social a través del trabajo decente, conserva toda su pertinencia.

El informe de la OIT titulado [Hora de actuar para conseguir el ODS 8](#) confirmó que el ritmo de progreso hacia la consecución de un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos se está ralentizando en muchas partes del mundo, salvo raras excepciones. Resulta apremiante acelerar los cambios transformadores, que sean compatibles con los ODS y el Programa de Trabajo Decente.

► El centenario de la OIT: celebrar el pasado y construir un futuro del trabajo más prometedor

La conmemoración del centenario de la OIT en 2019 brindó la oportunidad de reflexionar sobre el pasado enriquecedor y los logros históricos de la Organización. Fue sobre todo la ocasión de proyectarse hacia el futuro y de evaluar la función de la OIT en un mundo del trabajo que experimenta rápidas transformaciones inducidas por las innovaciones tecnológicas, los cambios demográficos, la globalización y los cambios medioambientales y climáticos.

La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo se puso en marcha en 2015 para proporcionar una base analítica que permitiese construir un futuro del trabajo basado en los valores de la OIT. En el marco de esta iniciativa, se organizaron, en 2016 y 2017, más de 110 diálogos tripartitos nacionales y supranacionales sobre el futuro del trabajo. En 2018, se constituyó una Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, presidida por el Primer Ministro de Suecia y el Presidente de la República de Sudáfrica e integrada por personalidades eminentes en representación del mundo académico, los gobiernos y los interlocutores sociales. El informe de la Comisión Mundial, presentado en enero de 2019, relanzó el debate entre los mandantes de la OIT y otras partes interesadas, quienes posteriormente aportaron una importante contribución a las negociaciones que condujeron a la adopción de la [Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo](#).

► Trabajar para un futuro más prometedor

El informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, titulado [Trabajar para un futuro más prometedor](#), presenta un programa centrado en las personas para el futuro del trabajo cuyos principales pilares son la inversión en las capacidades de las personas, la inversión en las instituciones del trabajo, y la inversión en trabajo decente y sostenible. Contiene recomendaciones dirigidas específicamente a los gobiernos, los interlocutores sociales y otras partes interesadas con el objetivo de mejorar la calidad de vida de los trabajadores, ampliar las opciones disponibles para todos, cerrar la brecha de género y revertir las desigualdades a nivel mundial. El informe se basa en una serie de [documentos de investigación](#) (en inglés) y en [diálogos nacionales](#) que aportaron una importante contribución a los conocimientos sobre el futuro del trabajo.

La [108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo](#) congregó a más de 6 300 participantes, entre ellos, 162 ministros, dirigentes de organizaciones de empleadores y de trabajadores y otros invitados de honor. Treinta y cuatro Jefes de Estado y de Gobierno y el Secretario General de las Naciones Unidas se dirigieron a la Conferencia. En esta ocasión, se reafirmó decididamente la visión fundadora de la OIT y su mandato de justicia social, que atestiguan el amplio apoyo político que suscita la Organización y su labor. Además de la Declaración del Centenario, la Conferencia adoptó otro documento histórico, el [Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 \(núm. 190\)](#).

En 2019, se organizaron más de 600 actividades a nivel mundial, regional y nacional en conmemoración del centenario de la Organización, muchas de ellas bajo la égida de sus mandantes; entre ellas, cabe mencionar campañas de ratificación de convenios y de promoción y sensibilización, reuniones y foros temáticos, así como manifestaciones deportivas y artísticas. Entre las iniciativas mundiales que dieron a conocer mejor al exterior la función de la Organización figuran las siguientes:

- el lanzamiento del año del centenario de la OIT el 22 de enero de 2019;
- la vuelta al mundo en 24 horas, el 11 de abril de 2019, que conectó a las oficinas y los mandantes de la OIT de todo el mundo mediante la difusión ininterrumpida de eventos que ilustraron la diversidad de las actividades de la Organización y su proyección mundial;
- la campaña de comunicación mundial OIT100, titulada «La OIT, más cerca de la gente», que utilizó imágenes y mensajes sencillos y contundentes para llegar al público;
- la jornada de puertas abiertas, que tuvo lugar en la sede de Ginebra el 15 de octubre de 2019, a la que afluyeron casi 1 600 visitantes, incluidos 700 estudiantes de colegios locales, y
- la [Semana Mundial de la Protección Social](#), celebrada en Ginebra del 25 al 28 de noviembre de 2019, que congregó a más de 500 participantes para debatir la cuestión de los beneficios sociales y económicos que reporta la protección social.

El último gran evento del año del centenario fue la [14.ª Reunión Regional Africana](#) celebrada en diciembre de 2019. La Declaración de Abiyán, adoptada por los mandantes en esta reunión con el título *Advancing Social Justice: Shaping the future of work in Africa* (Hacia una mayor justicia social: construir el futuro del trabajo en África), y acorde con la Declaración del Centenario, define las prioridades de la región para 2030.

Las celebraciones del centenario permitieron aumentar la visibilidad y el impacto de la OIT, y fomentar el apoyo con respecto al mandato de justicia social y el Programa de Trabajo Decente de la Organización. Asimismo, permitieron a la OIT ocupar un lugar central en los debates de política mundiales sobre el futuro del trabajo.

► La Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo: una hoja de ruta para un futuro del trabajo centrado en las personas

La [Declaración del Centenario de la OIT](#) propugna un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, que sitúe los derechos de los trabajadores y las necesidades, las aspiraciones y los derechos de todas las personas en el núcleo de las políticas económicas, sociales y ambientales.

La Declaración es la respuesta política y práctica de los mandantes de la OIT a los desafíos persistentes y nuevos vinculados al trabajo decente. Constituye a la vez una hoja de ruta y un llamamiento a la movilización que se dirige a todos los Estados Miembros con miras a construir un futuro del trabajo

basado en el trabajo decente para todos. Asimismo, establece una plataforma de cooperación para la comunidad internacional. El Secretario General de las Naciones Unidas describió la Declaración como un cambio de paradigma respecto de la forma en que concebimos el desarrollo, y una oportunidad histórica para abrir el camino hacia un futuro mejor para las personas de todo el mundo.

La Declaración del Centenario propone tres ámbitos de acción: 1) invertir más en las capacidades de las personas para que todo el mundo pueda beneficiarse de las oportunidades que brinda el futuro del trabajo; 2) invertir más en las instituciones del trabajo a fin de ofrecer una protección adecuada a todos los trabajadores, y 3) invertir más en el trabajo decente y sostenible a fin de crear más empleos decentes.

La Declaración reafirma la función esencial de las normas internacionales del trabajo, del diálogo social y del tripartismo para alcanzar la justicia social. Anima también a la OIT a asumir una función importante en el sistema multilateral, y a mantener los niveles más altos de capacidad y pericia en estadística, investigación y gestión del conocimiento.

La Declaración del Centenario ha inspirado el [Programa de trabajo de la OIT para 2020-2021](#), que el Consejo de Administración adoptó en noviembre de 2019. El Programa define a la vez un enfoque específico para una acción inmediata y sienta las bases para el proceso a largo plazo destinado a transformar las ambiciones de la Declaración en medidas concretas.

La Declaración ya ha recibido un fuerte apoyo de otras organizaciones internacionales, en particular de las Naciones Unidas, el G-20 y el Consejo de la Unión Europea, que abogaron por su aplicación inmediata.



La Asamblea General de las Naciones Unidas acogió con beneplácito la adopción de la Declaración del Centenario y alentó su aplicación. Solicitó a los «fondos, programas, organismos especializados e instituciones financieras de las Naciones Unidas que [siguiesen] incorporando los objetivos del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos en sus políticas, así como que [considerasen] la posibilidad de integrar los contenidos en materia de políticas que figuran en la Declaración del Centenario de la Organización Internacional del Trabajo para el Futuro del Trabajo, como parte del Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, a fin de que sirvan de referente para la labor de los equipos de las Naciones Unidas en los países, según proceda, de conformidad con las prioridades nacionales». La Asamblea General también alentó a los Estados Miembros a que «[considerasen] la posibilidad de aplicar en el plano nacional los principios enunciados en la Declaración del Centenario de la Organización Internacional del Trabajo para el Futuro del Trabajo, en un esfuerzo por fomentar la coherencia de las políticas en cuanto a la promoción del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos».

Fuente: Asamblea General de las Naciones Unidas, 2019. [Declaración del Centenario de la Organización Internacional del Trabajo para el Futuro del Trabajo](#). Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas, [A/RES/73/342](#) (Nueva York).

► El trabajo decente como puntal del desarrollo sostenible

La Declaración del Centenario reitera la importancia fundamental del trabajo decente en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Agenda 2030) y la pertinencia de este objetivo para todo el sistema de las Naciones Unidas.

Durante el bienio 2018-2019, la Organización de las Naciones Unidas avanzó considerablemente en la aplicación de la estrategia del Secretario General destinada a reorientar su sistema para el desarrollo y mejorar la ejecución de la Agenda 2030. La estrategia consistió en particular en crear una nueva generación de equipos en los países y en revisar las funciones y los mecanismos de rendición de cuentas de los coordinadores residentes (a partir de enero de 2019). También dio lugar a la publicación en junio de 2019 de nuevas directrices destinadas a convertir el Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible en el principal instrumento de planificación de las Naciones Unidas en los países, que refleja el apoyo colectivo de todas las entidades de las Naciones Unidas a la consecución de los ODS.

Siguiendo las orientaciones proporcionadas por el Consejo de Administración, la OIT contribuyó activamente a estos procesos. La Organización siguió siendo miembro del núcleo central del [Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible \(GNUDS\)](#), así como de cuatro grupos de resultados del GNUDS sobre la implementación de los ODS, la financiación estratégica, las innovaciones institucionales y las alianzas estratégicas. Las oficinas exteriores de la OIT participaron también activamente en la concepción y la implantación de las medidas de reforma a nivel regional y nacional.

En julio de 2019, la OIT expresó oficialmente su apoyo a la solicitud presentada por la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y por la Confederación Sindical Internacional (CSI) para obtener la condición de observadoras en la Asamblea General de las Naciones Unidas.

► ODS 8 – Ha llegado el momento de actuar

En 2019, la OIT aportó una contribución importante al examen temático de la aplicación de los ODS relativos al empoderamiento de las personas, la inclusión y la igualdad. Este examen fue realizado por el foro político de alto nivel de las Naciones Unidas sobre el desarrollo sostenible, bajo los auspicios del Consejo Económico y Social.

El informe de la OIT titulado [Hora de actuar para conseguir el ODS 8](#) concluye que es esencial acelerar los progresos hacia la consecución del ODS 8. Se precisa un programa global e integrado que tenga en cuenta los vínculos dinámicos entre este objetivo y los demás ODS. Asimismo, es imperativo comprometerse más con el enfoque multilateral para concretar las aspiraciones del ODS 8, lo que exigirá desplegar esfuerzos nacionales e internacionales a fin de concebir, financiar y aplicar políticas innovadoras que lo apoyen.

En el curso del bienio, la OIT intensificó sus actividades de desarrollo de las capacidades, en particular por conducto del Centro Internacional de Formación de Turín (en adelante, el Centro de Turín), a fin de preparar a los mandantes para participar en los procesos vinculados a los ODS. Esta labor se complementó con actividades destinadas a mejorar el diálogo y la colaboración entre el personal de la OIT y los coordinadores residentes de las Naciones Unidas en las regiones. En este marco, se organizó una reunión regional en América Latina y el Caribe en septiembre de 2019, a fin de intercambiar conocimientos e información, en particular sobre el futuro del trabajo, con representantes de la Oficina de las Naciones Unidas de Coordinación del Desarrollo y con coordinadores residentes de la región.

La OIT también intensificó su colaboración con los dirigentes de las alianzas multipartitas establecidas para apoyar los ODS, en particular la [Alianza 8.7](#) sobre la erradicación del trabajo infantil y del trabajo forzoso; la [Coalición Internacional para la Igualdad Salarial \(EPIC\)](#); la [Iniciativa Protección Social Universal 2030](#); la [Alianza de Acción para una Economía Verde \(PAGE\)](#), el [Global Deal: Juntos por el trabajo decente y el crecimiento inclusivo](#), y la [Iniciativa Global de las Naciones Unidas sobre Empleo Decente para los Jóvenes](#).

Además, la OIT impulsó la promoción del trabajo decente a nivel mundial incrementando su participación en alianzas de colaboración, tanto en el ámbito de las políticas como de las actividades, con el G-20, el G7, el grupo de los BRICS (Brasil, Federación de Rusia, India, China y Sudáfrica) y otras instituciones regionales, foros multilaterales, asociados para el desarrollo y el sector privado. En una [declaración conjunta de los Ministros de Trabajo y Empleo de los países del grupo de los BRICS](#) publicada en 2018,

se destacaba su compromiso con el diálogo social a fin de dar respuesta a los desafíos que presenta el futuro del trabajo. La OIT participó activamente en reuniones de Ministros de Trabajo y Empleo del G-20 así como en las cumbres del G-20 celebradas en la Argentina (2018) y en el Japón (2019), y contribuyó a la elaboración de los documentos finales de las reuniones mediante aportaciones técnicas en cuestiones como la informalidad, las competencias profesionales, las desigualdades de género, el envejecimiento, las plataformas digitales y el futuro del trabajo.

► A fin de construir un futuro del trabajo centrado en las personas, procuramos asegurar la coherencia entre las políticas para lograr un crecimiento económico fuerte, sostenible, equilibrado e inclusivo, la inclusión social, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente. Reconocemos que la acción y la cooperación con los interlocutores sociales son esenciales para que el futuro del trabajo se sustente en respuestas adecuadas a las transiciones demográficas, en nuevos progresos en materia de igualdad de género y en el desarrollo racional de nuevas formas de trabajo. Asimismo, seguiremos cumpliendo los compromisos que hemos asumido a fin de hacer frente a los desafíos del mercado de trabajo y los desafíos sociales.

Fuente: *Shaping a Human-Centered Future of Work*, Declaración ministerial adoptada en la reunión de Ministros de Trabajo y de Empleo del G-20, Matsuyama, Japón, septiembre de 2019.

► Nuevos hitos en las actividades normativas de la OIT

La OIT siguió desarrollando sus actividades normativas en 2018-2019 y la Declaración del Centenario confirmó la necesidad de disponer de un corpus de normas internacionales del trabajo sólido, claramente definido y actualizado que permita responder a la evolución del mundo del trabajo, proteger a los trabajadores y tener en cuenta las necesidades de las empresas sostenibles. En el curso del bienio, el Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas se reunió dos veces y ultimó el examen de 35 instrumentos relativos a la seguridad y la salud en el trabajo (SST), la inspección del trabajo, las estadísticas del trabajo y la política de empleo.

El [Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 \(núm. 190\)](#), representa el primer tratado mundial contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo y es el primer Convenio que adopta la Conferencia desde 2011. La acogida favorable que han recibido a nivel mundial el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 que lo complementa pone de manifiesto su pertinencia y oportunidad.

► Hacia un mundo del trabajo libre de violencia y acoso

El 21 de junio de 2019, la Conferencia adoptó el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206, del mismo año que lo complementa. Estos instrumentos proporcionan un marco general destinado a poner fin a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

El Convenio pide a los Estados Miembros que respeten, promuevan y aseguren el disfrute del derecho de todas las mujeres y todos los hombres a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. En el texto figura la primera definición común del término «violencia y acoso». El Convenio y la Recomendación prevén que la aplicación se realizará a través de un programa de acción integrada, que comprende mecanismos de protección, prevención, control, recurso y reparación, orientación, formación y sensibilización. El Convenio entrará en vigor doce meses después de que los Estados Miembros lo hayan ratificado.

En 2019, la OIT lanzó la [Campaña de ratificación del Centenario de la OIT](#), en la que invita a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores de sus 187 Estados Miembros a tomar medidas para que estos últimos ratifiquen al menos un convenio o un protocolo durante el año del centenario. Aunque no se alcanzó este objetivo ambicioso, las 70 ratificaciones registradas en 2019 constituyen un avance notable en comparación con las 45 y las 44 ratificaciones registradas respectivamente en 2018 y 2017.

Cabe destacar que cinco Estados Miembros ratificaron el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), en el curso del bienio, de manera que hace falta sólo una ratificación más para que este convenio fundamental se convierta en la primera norma internacional del trabajo ratificada universalmente. Otro resultado importante es que 11 Estados Miembros ratificaron el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), en el curso del bienio, esto es, el mismo número de ratificaciones que en los siete años precedentes.

► Presupuesto y gasto real: datos destacados

El presupuesto total de la OIT para 2018-2019 ascendió a 1 270,5 millones de dólares de los Estados Unidos, compuesto en un 62 por ciento por las contribuciones prorrateadas (presupuesto ordinario) y en un 38 por ciento por las contribuciones voluntarias estimadas. El total de gastos reales durante el bienio ascendió a 1 277,7 millones de dólares de los Estados Unidos, debido al aumento de los gastos con cargo a las contribuciones voluntarias.

¿De dónde proceden los recursos de la OIT?

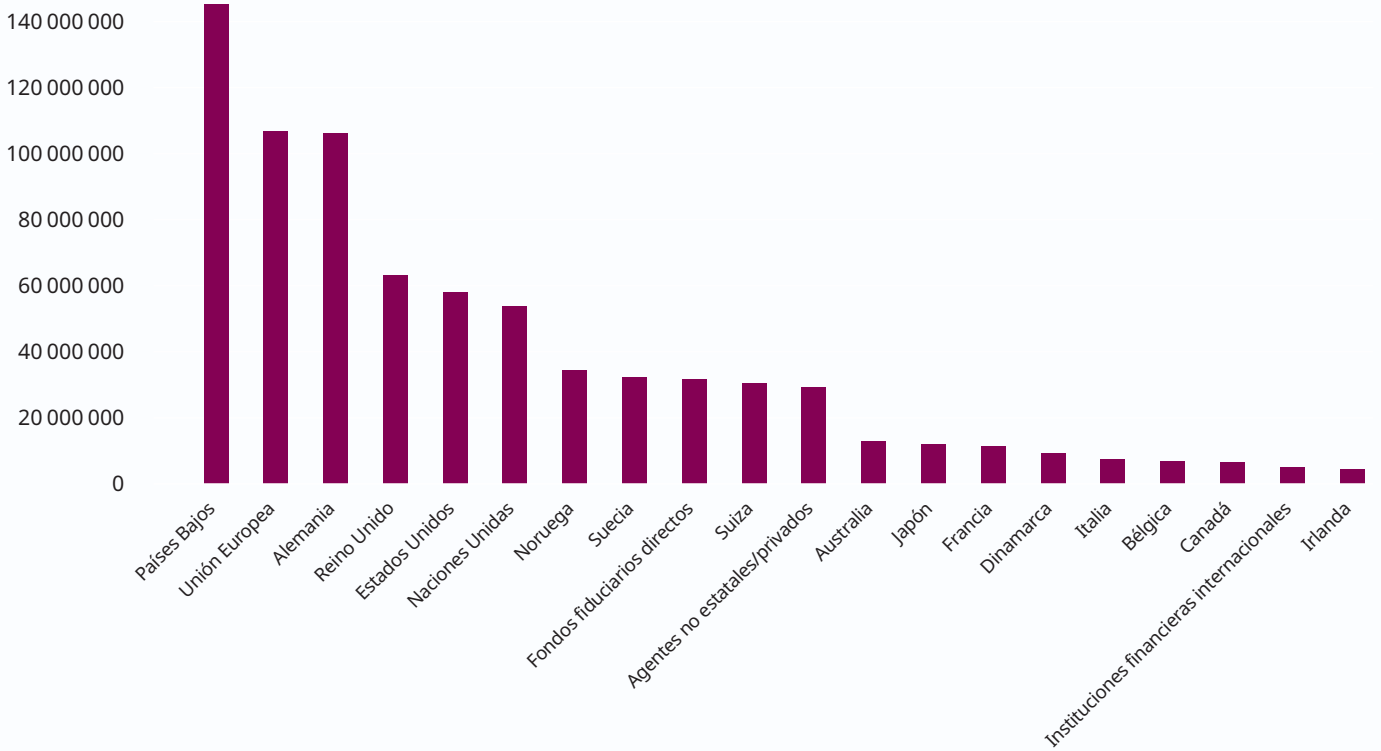
La aplicación del programa de la OIT se financia con cargo a las contribuciones prorrateadas de los Estados Miembros al presupuesto ordinario de la Organización, y con las contribuciones voluntarias de los donantes. El monto de las contribuciones prorrateadas lo fija la Conferencia Internacional del Trabajo cuando aprueba el presupuesto para el bienio (784,1 millones de dólares de los Estados Unidos para el bienio 2018-2019). La práctica establecida consiste en armonizar la escala de prorrateo de las contribuciones de los Estados Miembros de la OIT con la de prorrateo aplicada a los mismos por las Naciones Unidas.

Las contribuciones voluntarias se destinan a proyectos de cooperación para el desarrollo, o se otorgan sin fines específicos a través de la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario (CSPO). Estas contribuciones proceden de asociados para el desarrollo, en particular de gobiernos, organizaciones multilaterales y entidades privadas. Una parte de las contribuciones voluntarias proceden también de recursos internos de los Estados Miembros que solicitan asistencia de la OIT, a través de fondos fiduciarios directos, o en el marco de acuerdos de cooperación Sur-Sur y cooperación triangular.

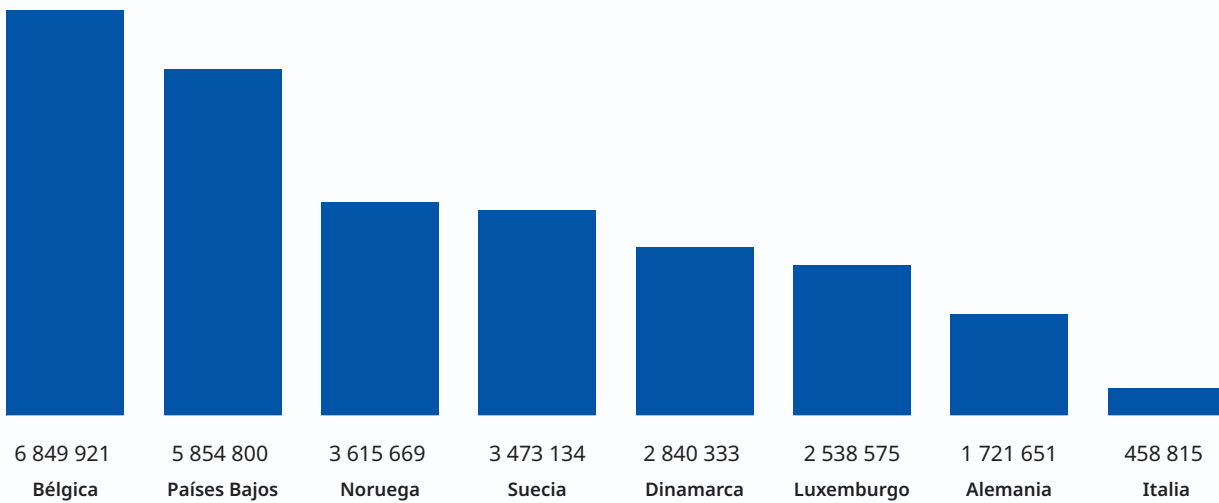
El total de nuevas contribuciones voluntarias aprobadas en 2018-2019 ascendió a 791 millones de dólares de los Estados Unidos, lo que representa un aumento del 29 por ciento con respecto al bienio 2016-2017. Los 20 principales donantes aportaron el 97 por ciento de las contribuciones voluntarias. En 2018-2019, ocho donantes aportaron fondos sin fines específicos a la CSPO por un total de 27,4 millones de dólares de los Estados Unidos, lo que representa una disminución del 6 por ciento con respecto al bienio anterior.¹

¹ En la sección relativa al resultado funcional C se ofrece más información sobre la estrategia de la OIT en materia de cooperación para el desarrollo y sobre los recursos asignados a la misma.

► **Gráfico 1. Los 20 principales donantes de fondos extrapresupuestarios en 2018-2019 (en dólares de los EE.UU.)**



► **Gráfico 2. Contribución de los donantes a la CSPO en 2018-2019 (en dólares de los EE.UU.)**

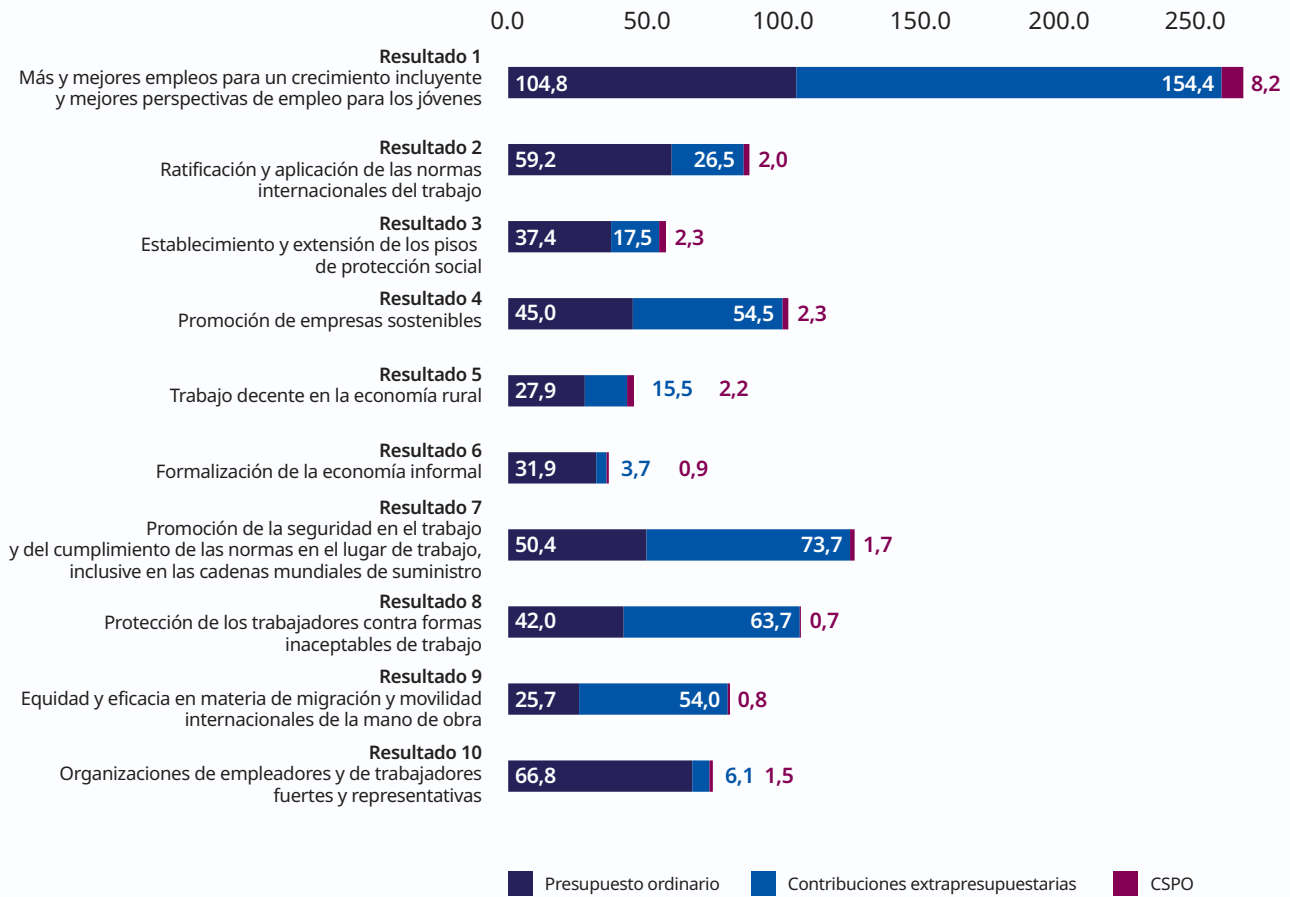


¿A dónde y a qué se destinan los recursos de la OIT?

En el bienio 2018-2019, la OIT gastó 983,3 millones de dólares de los Estados Unidos para la consecución de los diez resultados en materia de políticas previstos en su programa (con exclusión de los servicios de apoyo). De esa cantidad, 491,1 millones procedieron del presupuesto ordinario, 469,6 millones de las contribuciones voluntarias y 22,6 millones de la CSPO. Los gastos financiados con cargo a las contribuciones voluntarias representaron el 50,1 por ciento del total de los gastos consagrados a la consecución de los resultados en materia de políticas. En general, los gastos con cargo al presupuesto ordinario se ajustaron al presupuesto establecido al inicio del bienio (con una tasa de ejecución del 99,1 por ciento), con ligeras variaciones entre los resultados en materia de políticas. La mayor proporción de los gastos con cargo a las contribuciones voluntarias se destinó al resultado 1 (32,9 por ciento), mientras que la menor proporción correspondió al resultado 6 (0,8 por ciento). Los gastos con cargo a las contribuciones voluntarias correspondientes a los resultados 1, 2, 5 y 9 superaron las estimaciones establecidas al inicio del bienio. La mayor proporción de los gastos con cargo a la CSPO se destinó al resultado 1 (36,3 por ciento), mientras que la menor proporción correspondió al resultado 8 (3,1 por ciento). La proporción de los gastos con cargo a la CSPO destinados al resultado 2 aumentó hasta el 8,9 por ciento, en comparación con el 4,2 por ciento en el bienio 2016-2017. En la parte II y en el anexo I, se proporciona información complementaria sobre los gastos de la OIT en 2018-2019, desglosados por resultados en materia de políticas.

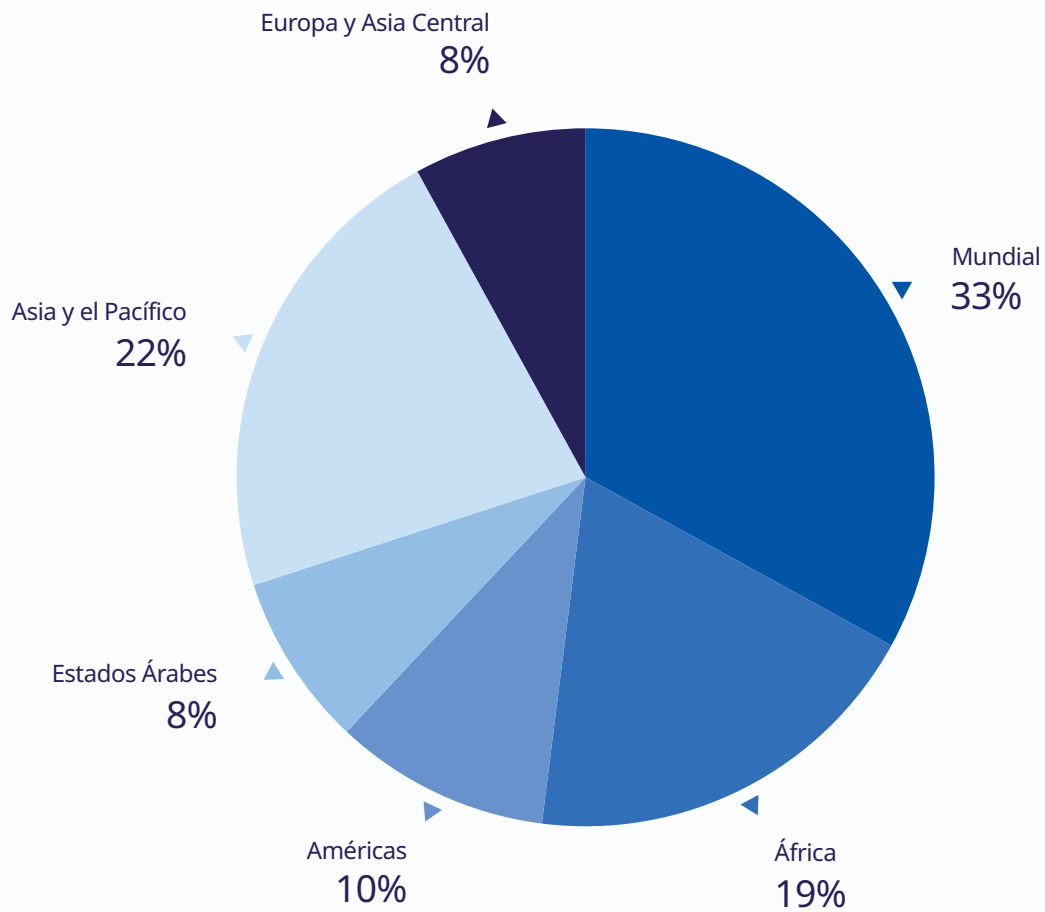


► **Gráfico 3. Total de gastos por resultado en materia de políticas (en millones de dólares de los EE.UU.)**



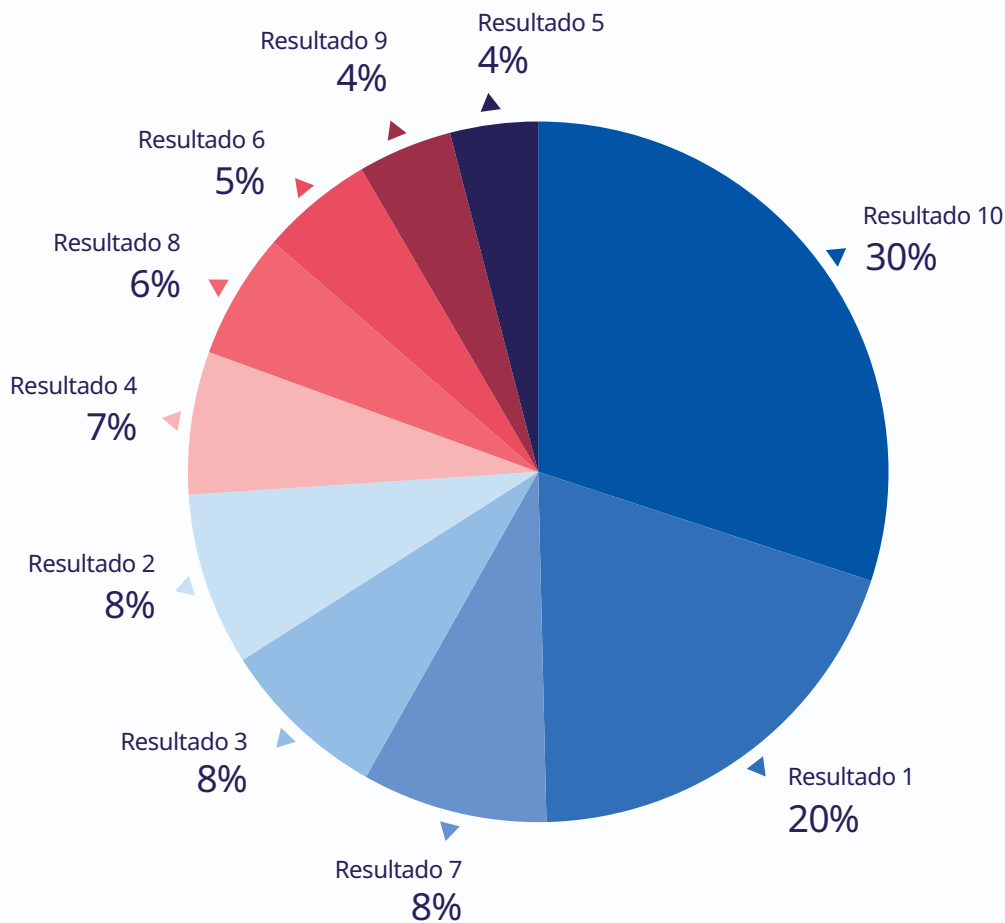
El 67 por ciento de los gastos correspondió a la realización de los resultados en materia de políticas en las regiones, y el 33 por ciento se consagró a actividades mundiales relacionadas con el desarrollo de conocimientos y capacidades y el asesoramiento sobre normas y políticas.

► **Gráfico 4. Total de gastos por región (en porcentajes)**



Unos 38,5 millones de dólares de los Estados Unidos con cargo al presupuesto ordinario se destinaron a la cooperación técnica (CTPO) para apoyar la consecución de los resultados en materia de políticas, la promoción del trabajo decente, las actividades de fortalecimiento de las capacidades institucionales impartidas a través del Centro de Turín, la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular. La mayor proporción de fondos procedentes de la CTPO (30 por ciento) se consagró al resultado 10.

► **Gráfico 5. Distribución de los gastos de la CTPO, por resultado en materia de políticas (en porcentajes)**



- | | |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Más y mejores empleos para un crecimiento incluyente y mejores perspectivas de empleo para los jóvenes 2. Ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo 3. Establecimiento y extensión de los pisos de protección social 4. Promoción de empresas sostenibles 5. Trabajo decente en la economía rural | <ol style="list-style-type: none"> 6. Formalización de la economía informal 7. Promoción de la seguridad en el trabajo y del cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo, inclusive en las cadenas mundiales de suministro 8. Protección de los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo 9. Equidad y eficacia en materia de migración y movilidad internacionales de la mano de obra 10. Organizaciones de empleadores y de trabajadores fuertes y representativas |
|--|--|



Desempeño institucional

En esta parte del informe se presenta un panorama general del desempeño de la Organización con respecto a las metas y los compromisos establecidos en el Programa y Presupuesto para el bienio 2018-2019. El análisis se basa en una evaluación cuantitativa y cualitativa de los logros obtenidos en relación con los diez resultados de políticas, los cuatro ejes de política transversales y los tres resultados funcionales. En el anexo I se presenta información adicional sobre los gastos incurridos por la OIT en el bienio 2018-2019, por resultado en materia de políticas y por fuente de financiación, y en el anexo II se ofrece información detallada sobre los resultados funcionales.

► Resultados en materia de trabajo decente y contribución a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Presentación resumida de los resultados obtenidos en materia de trabajo decente

En 2018-2019, la OIT contribuyó al logro de 844 resultados relativos al trabajo decente en 135 países y territorios en el marco de los diez resultados previstos en materia de políticas, cifra que representa un índice de cumplimiento de la Organización del 99,3 por ciento, habida cuenta de que el número de metas establecidas en el Programa y Presupuesto para el bienio ascendía a 850.

► Resultados obtenidos en materia de trabajo decente

La OIT presta servicios a sus mandantes en todo el mundo a través de una red de más de 50 oficinas exteriores y de su sede en Ginebra. Estos servicios tienen como finalidad inmediata reforzar la capacidad institucional de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y mejorar el entorno normativo y de políticas para propiciar el trabajo decente.

El Programa y Presupuesto para 2018-2019 comprende diez resultados de políticas y 36 indicadores que permiten calibrar el efecto inmediato de las actividades que lleva a cabo la OIT en los países, así como criterios específicos para la medición del éxito. A este respecto, se computa como resultado en materia de trabajo decente todo cambio operado, con el apoyo de la OIT, en relación con la capacidad, la legislación o las políticas de un determinado país a lo largo del bienio que cumpla los criterios para la medición del éxito establecidos para el indicador correspondiente.

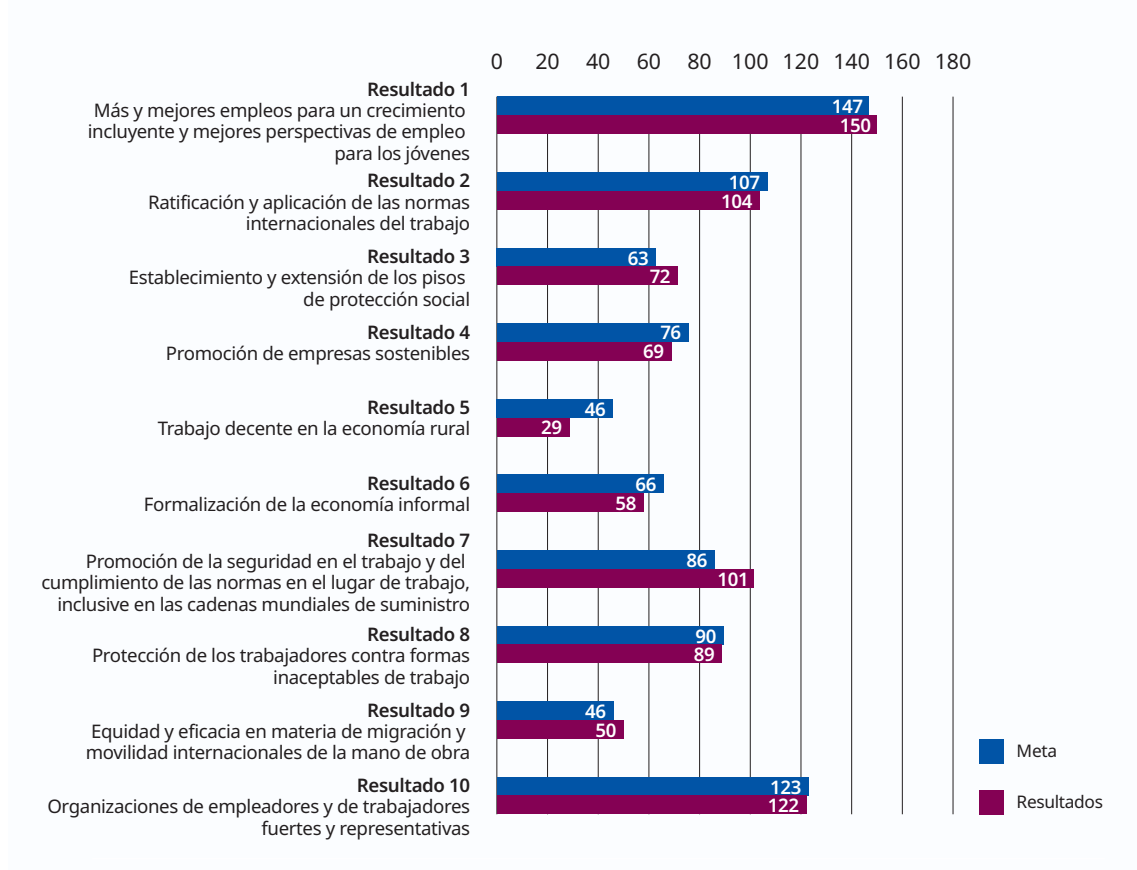
En el [Cuadro interactivo de resultados sobre trabajo decente de la OIT](#) se proporciona información pormenorizada acerca de los resultados de trabajo decente alcanzados durante el bienio, desglosada por país y por resultado en materia de políticas.

Cada uno de los resultados obtenidos en materia de trabajo decente se notifica en relación con uno de los resultados previstos, con cuya consecución se trata de dar respuestas integradas a los desafíos que se plantean actualmente en el mundo del trabajo. Por consiguiente, cada resultado obtenido suele incorporar elementos de los cuatro objetivos estratégicos en torno a los cuales se estructura el Programa de Trabajo Decente, a saber, el empleo, la protección social, el diálogo social y el tripartismo, y los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Algunos de los resultados en materia de trabajo decente conseguidos en el bienio favorecieron, simultáneamente, los avances hacia la consecución de otros resultados y, por lo tanto, podrían haberse notificado en el marco de más de uno de ellos. En tales casos, se decidió notificar el resultado obtenido en el marco del resultado de política respecto del cual se registraron progresos más destacados, medidos por el indicador correspondiente. Esto explica que se hayan notificado menos resultados de los previstos en esferas de política como la formalización y el trabajo decente en la economía rural, que es una cuestión transversal que está vinculada a casi todos los demás resultados de política.

Del desglose de los resultados obtenidos en las distintas esferas de política abarcadas por los diez resultados previstos se desprende que el progreso fue menor a lo esperado por lo que respecta a los resultados 2, 4, 5 y 6, relativos a las normas internacionales del trabajo, la promoción de las empresas sostenibles, el trabajo decente en la economía rural y la formalización de la economía informal,

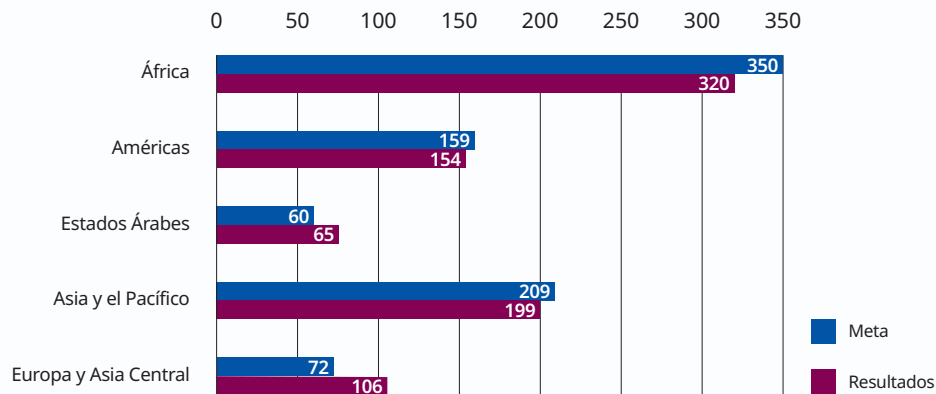
respectivamente. En cambio, en todas las demás esferas de política, los resultados registrados alcanzaron prácticamente o superaron las metas establecidas para el bienio. Algunas de esas diferencias, o desfases entre los resultados obtenidos y las metas previstas, podrían atribuirse al diseño del marco de resultados, a la capacidad de ejecución o a factores externos imprevistos que afectaron a la aplicación del programa. En las secciones siguientes del presente documento consagradas a cada uno de los resultados previstos se analizan esas razones de manera más detallada.

► **Gráfico 6. Resultados obtenidos en relación con las metas, desglosados por resultado en materia de políticas**



El desglose de los resultados obtenidos en materia de trabajo decente por región muestra que se alcanzaron o se superaron las metas establecidas para el bienio 2018-2019 en los Estados Árabes y en Europa y Asia Central. Por lo que respecta a las Américas y Asia y el Pacífico, el número de resultados obtenidos se aproximó mucho al número de metas previstas, mientras que en África el progreso fue menor a lo esperado. En todos los casos, el margen de desviación con respecto a la meta establecida fue de un máximo del 10 por ciento, con la excepción de Europa y Asia Central, regiones en las que la meta se superó en un 47 por ciento.

En los Estados Árabes, la obtención de un mayor número de resultados fue consecuencia directa de la ampliación de la cartera de proyectos cooperación para el desarrollo de la OIT en 2016-2017 y del consiguiente aumento de los gastos en 2018-2019, cuya cuantía se duplicó en comparación con el bienio anterior. Lo mismo ocurrió en Europa y Asia Central, donde el gasto en proyectos de cooperación para el desarrollo aumentó en más del 50 por ciento. En las otras tres regiones – África, las Américas y Asia y el Pacífico –, el gasto en ese tipo de proyectos se mantuvo al mismo nivel o disminuyó en comparación con el bienio 2016-2017.

► **Gráfico 7. Resultados obtenidos en relación con las metas, desglosados por región**

► **Planificación estratégica y uso integrado de los recursos para la obtención de resultados en materia de trabajo decente en Viet Nam**

La OIT ha seguido cooperando con los mandantes tripartitos de Viet Nam con miras a la aplicación del [Programa de Trabajo Decente 2017-2021](#) en torno a tres prioridades: i) la promoción del empleo decente y de un entorno propicio para las empresas sostenibles; ii) la ampliación de la protección social y la reducción de las formas inaceptables de trabajo, y iii) el establecimiento de una gobernanza eficaz del mercado de trabajo basada en los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Durante el bienio, la OIT llevó a cabo 24 proyectos de cooperación para el desarrollo, que entrañaron un gasto total superior a 17 millones de dólares de los Estados Unidos. Estas intervenciones, financiadas con recursos procedentes tanto del presupuesto ordinario de la OIT como de la CSPO, y respaldadas por el apoyo técnico de especialistas de los equipos de trabajo decente, contribuyeron al logro de importantes resultados. Los principales asociados para el desarrollo durante el bienio fueron los Gobiernos de los Estados Unidos de América, Irlanda, Japón, Luxemburgo, Noruega, Federación de Rusia y Suiza, así como la Unión Europea.

El examen independiente a mitad de período del Programa de Trabajo Decente por País (PTDP), realizado en 2019, puso de manifiesto que se habían alcanzado progresos notables en todas las esferas prioritarias. Durante el bienio se obtuvieron resultados en materia de trabajo decente con respecto a ocho de los diez resultados de políticas de la OIT, entre otros los relativos a las políticas salariales, la negociación colectiva, el trabajo infantil, el trabajo forzoso, la migración laboral y, en el contexto del programa de referencia de la OIT *Better Work*, la cooperación en el lugar de trabajo. Lo más significativo es que Viet Nam, en junio de 2019, ratificó el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) y, en noviembre de 2019, aprobó una versión revisada del Código del Trabajo que está más en consonancia con las normas internacionales del trabajo, ya que contempla la posibilidad de instaurar el derecho de libertad sindical en las empresas y extiende la protección jurídica a los trabajadores sin contrato de trabajo escrito. A lo largo del proceso que culminó con la consecución de estos resultados, se dotó a las organizaciones de empleadores y de trabajadores así como a los organismos gubernamentales de los conocimientos y las competencias necesarios para influir en la formulación de las políticas y para aplicar políticas sociales y laborales orientadas a garantizar el trabajo decente, que es un pilar fundamental de la estrategia nacional de desarrollo social y económico.

A lo largo del bienio, varios países registraron progresos en la consecución de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT. En particular, la OIT contribuyó al logro de 12 o más resultados en materia de trabajo decente en el marco de diversos resultados previstos en 21 Estados Miembros y territorios: ocho en África, ocho en Asia y el Pacífico, dos en las Américas, dos en los Estados Árabes y uno en Europa y Asia Central.

En muchos de esos países, como Colombia, Jordania, Túnez, Turquía y Viet Nam, los logros se debieron principalmente a la puesta en práctica de una cartera amplia y diversificada de proyectos de cooperación para el desarrollo. Sin embargo, en otros países y territorios, como la Argentina, Camerún, India, o el territorio palestino ocupado, la consecución de un gran número de resultados fue fruto de un uso estratégico de los limitados recursos disponibles que ha permitido aprovechar las oportunidades de progreso.

► **Movilización de recursos extrapresupuestarios y de recursos con cargo a la CSPO a fin de intensificar las actividades de asesoramiento en materia normativa y de políticas en el Camerún**

En 2018-2019, el Gobierno del Camerún logró avances importantes en los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente. En el contexto del [Programa tripartito de Trabajo Decente por País para la República del Camerún 2014-2017](#) (en francés) (prorrogado hasta 2019), la OIT prestó asistencia al Gobierno y a los interlocutores sociales con el fin de:

- reforzar la inspección del trabajo;
- ampliar la cobertura de los sistemas de protección social y hacer extensivos esos sistemas a los trabajadores de la economía informal;
- proteger los derechos de las trabajadoras y los trabajadores domésticos;
- incluir las consideraciones relativas al empleo en la contratación pública;
- evaluar el entorno empresarial, y
- dotar a las empresas del sector agroindustrial de las competencias profesionales necesarias para ser empresas sostenibles.

Gracias al apoyo de la OIT, los mandantes pudieron elaborar un programa nacional de empleos verdes, establecer sistemas para supervisar la formalización de las unidades económicas, y reforzar la capacidad de los sindicatos para dar seguimiento a los comentarios formulados por los órganos de control de la OIT.

Un elemento clave del éxito de las actividades llevadas a cabo por la OIT en el Camerún fue la adopción de un enfoque integrado que permitió hacer acopio de las aportaciones y los recursos procedentes de proyectos de cooperación para el desarrollo relativos a programas con alto coeficiente de empleo y al emprendimiento, financiados por el Banco Africano de Desarrollo y el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA). Además, la OIT llevó a cabo intervenciones financiadas con cargo a la CSPO en el ámbito de la protección social e invirtió recursos de su presupuesto ordinario en la realización de actividades de asesoramiento técnico y normativo en ámbitos como el desarrollo de las competencias y la formalización.

Contribución a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible

En el marco de resultados para 2018-2019 se señalaba explícitamente la contribución de cada resultado de políticas a la consecución de un cierto número de metas de los ODS que atañen directamente a esferas de ventaja comparativa de la OIT. Estas metas han orientado la puesta en práctica de las estrategias destinadas a lograr resultados a nivel nacional. Los resultados en materia de trabajo decente alcanzados durante el bienio con el apoyo de la OIT evidencian la contribución de la Organización a la consecución de los ODS.

En general, la mayoría de los resultados de las intervenciones de la OIT contribuyeron a la consecución del ODS 8, relativo a la promoción del crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Se hizo hincapié en tres metas principales:

- 1) proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios (8.8);
- 2) lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor (8.5), y
- 3) promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros (8.3).

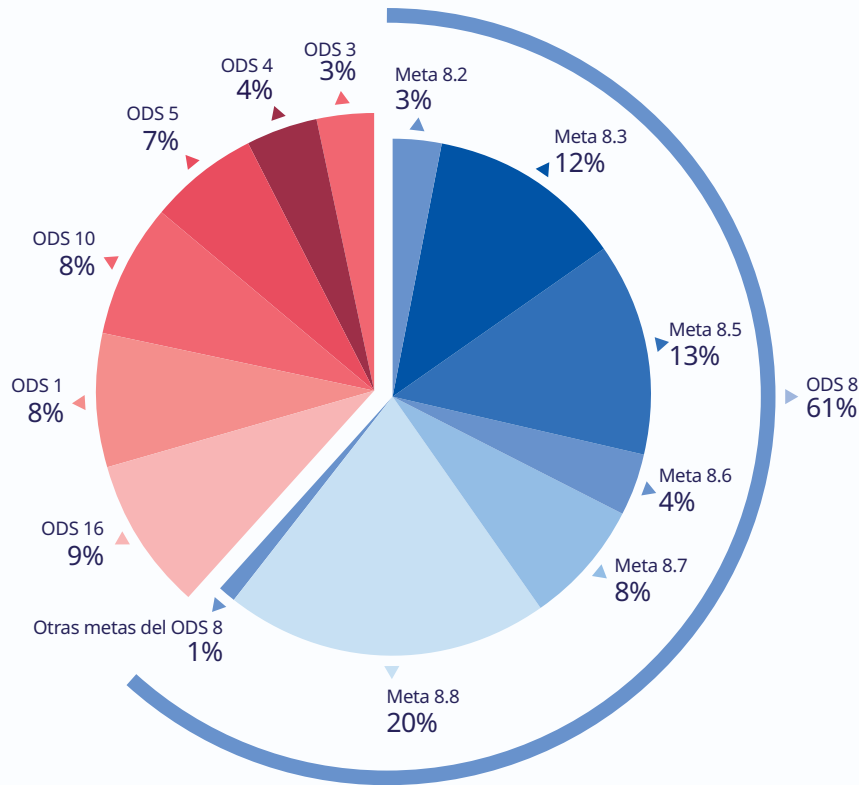
Los resultados obtenidos durante el bienio también contribuyeron de manera significativa a la eliminación del trabajo infantil y el trabajo forzoso (8.7), al empleo juvenil y al desarrollo de las competencias profesionales de los jóvenes (8.6), y a la productividad (8.2).

Una proporción importante de los resultados en materia de trabajo decente obtenidos durante el bienio contribuyó a la consecución del ODS 16, que propugna la paz, la justicia e instituciones sólidas, en particular a través de la promoción de las normas internacionales del trabajo como medio para garantizar el Estado de derecho (16.3) y del desarrollo institucional de organizaciones de empleadores y de trabajadores y mecanismos de diálogo social eficaces (16.6). Las contribuciones a la consecución del ODS 1 (poner fin a la pobreza) se derivaron principalmente de los resultados obtenidos gracias a la labor desplegada por la OIT en relación con los sistemas de protección social, con inclusión de los pisos de protección social (1.3).

Por lo que respecta al ODS 10 relativo a la reducción de las desigualdades, los resultados alcanzados en el bienio contribuyeron en gran medida a facilitar una migración y movilidad de trabajadores seguras, regulares y responsables (10.7) y a la adopción de políticas salariales y de protección social (10.4).

Los resultados obtenidos por la OIT en materia de igualdad de género consistieron esencialmente en avances en la eliminación de la discriminación de las mujeres en el mercado de trabajo (5.1) y el aumento de la participación efectiva de las mujeres y de sus oportunidades de liderazgo (5.5). Los resultados que contribuyeron a la consecución del ODS 4, relativo a la educación de calidad, se centraron principalmente en el desarrollo de las competencias para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento (4.4) y los que contribuyeron a la consecución del ODS 3, sobre la salud y el bienestar, se centraron en las medidas de seguridad y salud en el trabajo para reducir el número de muertes y enfermedades causadas por productos químicos peligrosos y por la polución (3.9) y en la ampliación de la cobertura sanitaria (3.8). Varios resultados en materia de trabajo decente también han contribuido a la consecución del ODS 17 (alianzas), especialmente en relación con la promoción de la coherencia normativa e institucional en aras del trabajo decente como medio para impulsar el desarrollo sostenible.

► **Gráfico 8. Contribución de los resultados obtenidos en materia de trabajo decente a la consecución de los ODS (2018-2019)**



ODS 1: Fin de la pobreza
 ODS 3: Salud y bienestar
 ODS 4: Educación de calidad
 ODS 5: Igualdad de género
 ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico
 ODS 10: Reducción de las desigualdades
 ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas

ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico
 Meta 8.2: Logro de niveles más elevados de productividad económica
 Meta 8.3: Creación de puestos de trabajo decentes, emprendimiento y formalización
 Meta 8.5: Empleo pleno y productivo y trabajo decente para todos
 Meta 8.6: Reducción de la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación
 Meta 8.7: Erradicación del trabajo forzoso y del trabajo infantil
 Meta 8.8: Derechos laborales y entorno de trabajo seguro y sin riesgos

► **Ejemplos de resultados en materia de trabajo decente que han contribuido a la consecución del ODS 8**

- **Meta 8.8 del ODS sobre los derechos laborales y un entorno de trabajo seguro y sin riesgos.** Con el apoyo de los Gobiernos del Canadá, Países Bajos y Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, la OIT ayudó al Gobierno de Bangladesh a establecer un sistema de gestión informatizado para la inspección del trabajo. En el primer semestre de 2019, este sistema facilitó la realización de más de 1 000 inspecciones de las condiciones de trabajo en 23 distritos, incluidos los distritos donde se ubican la mayoría de las fábricas de confección de prendas de vestir.
- **Meta 8.3 del ODS sobre la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento y la formalización.** En 2019, la OIT, con el apoyo del Gobierno de Francia, ayudó a los mandantes tripartitos de Côte d'Ivoire a diseñar una estrategia nacional sobre la transición de la economía informal a la economía formal. La estrategia abarca ámbitos como la reglamentación, la productividad, la representación, el diálogo social, las condiciones de trabajo y la protección social. Tiene por objeto, en particular, poner en valor el potencial productivo de las mujeres en la transición hacia la economía formal mediante el desarrollo de las competencias profesionales, la sindicación y la seguridad y salud en el trabajo.
- **Meta 8.5 del ODS sobre el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.** En Myanmar, en cooperación con organizaciones comunitarias y en consulta con el Nuevo Partido del Estado de Mon, la OIT contribuyó a la ejecución de un programa de inversiones intensivas en empleo en 13 aldeas del municipio de Ye afectadas por los conflictos. Gracias a este programa se creó el equivalente a 3 000 días de trabajo decente para hombres y mujeres jóvenes del estado de Mon, y se impartió formación a 100 jóvenes, más del 50 por ciento mujeres, para que pudieran ser líderes comunitarios y dirigir sus propios negocios. Todas las actividades se diseñaron teniendo en cuenta las disposiciones de la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205) de la OIT y se aplicaron conforme a un enfoque que tuvo en cuenta las secuelas del conflicto y se basó en el principio de no dejar a nadie atrás.
- **Meta 8.7 del ODS sobre la eliminación del trabajo infantil y el trabajo forzoso.** En la República Árabe Siria, la OIT puso en marcha una intervención, financiada con cargo a la CSPO, con objeto de sensibilizar a la población y desarrollar la capacidad institucional para prevenir y abordar los casos de trabajo infantil. Esa actividad culminó con la aplicación de un programa nacional para la liberación, la readaptación y la reinserción de los niños sometidos a trabajo infantil que incluyó la capacitación de inspectores del trabajo y de 500 directores de escuela para garantizar la pronta identificación de los casos de trabajo infantil.
- **Meta 8.6 del ODS sobre el empleo de los jóvenes.** En 2018 y 2019, con el apoyo técnico de la OIT, el Gobierno de Macedonia del Norte puso en práctica en tres municipios un programa piloto de «Garantía Juvenil», siguiendo el modelo de programa que se aplica en la Unión Europea. En virtud de este programa, las instituciones públicas tienen la obligación de velar por que toda persona menor de 29 años reciba una oferta de empleo de calidad, de formación académica adicional, de aprendizaje o de prácticas profesionales en un plazo de cuatro meses tras acabar la educación formal o quedar desempleada. El Ministerio de Trabajo y Política Social se encarga de supervisar el plan de aplicación de este programa de garantías de empleo para los jóvenes.
- **Meta 8.2 del ODS sobre la productividad económica.** En enero de 2018, la Confederación de Empresarios Privados de Bolivia (CEPB) comenzó a ofrecer el programa de la OIT titulado «Promoción de Empresas Competitivas y Responsables (SCORE)» como parte de su prestación de servicios a las empresas. Durante 2018 y 2019, el programa SCORE se aplicó en 78 empresas de La Paz, Cochabamba, Santa Cruz y Potosí, y benefició a unos 17 000 trabajadores.

▶ Resultados obtenidos, desglosados por resultados en materia de políticas

Resultado 1.

Más y mejores empleos para un crecimiento incluyente y mejores perspectivas de empleo para los jóvenes

Síntesis de los resultados obtenidos en materia de trabajo decente

- ▶ Treinta Estados Miembros diseñaron o pusieron en marcha nuevas políticas nacionales de empleo o establecieron programas y mecanismos de coordinación para su aplicación. En Mozambique, la política nacional de empleo apoyada por la OIT generó 457 667 puestos de trabajo, según los informes nacionales.
- ▶ Veintisiete Estados Miembros elaboraron estrategias de empleo para los jóvenes o incluyeron a los jóvenes como grupo beneficiario en las políticas nacionales de empleo o en los planes nacionales de desarrollo sostenible. La cuestión del empleo juvenil quedó integrada en la Estrategia de Empleo de la República de Azerbaiyán para 2019-2030, centrada en el desarrollo de las competencias profesionales, la orientación profesional y la iniciativa empresarial de los jóvenes. La OIT organizó el Foro Mundial sobre Empleo Juvenil (Abuja, agosto de 2019) y apoyó las medidas nacionales destinadas a facilitar la incorporación o la reincorporación de los jóvenes al mercado de trabajo.
- ▶ Treinta y cuatro Estados Miembros lograron resultados en materia de trabajo decente en el ámbito del desarrollo de las competencias profesionales, como la formulación y la aplicación de estrategias de educación y formación técnica y profesional para mejorar la previsión de las competencias profesionales necesarias y adaptar la formación a las nuevas necesidades del mercado de trabajo. En siete de esos países, la OIT apoyó la ejecución de programas de desarrollo de las competencias profesionales, centrados en sectores específicos y dirigidos a mujeres y jóvenes en situación de vulnerabilidad, especialmente en la economía rural.
- ▶ Veintidós Estados Miembros elaboraron estrategias favorables al empleo, que abarcaron la implementación de programas de inversión con alto coeficiente de empleo que son ambientalmente sostenibles y promueven la igualdad de género y otras formas de no discriminación. De conformidad con lo dispuesto en la Recomendación núm. 205, se inició o se amplió la aplicación del Programa de la OIT Empleo para la Paz y la Resiliencia en varios países en situación de fragilidad, conflicto o desastre natural. En Jordania, la aplicación de un programa de mejora de las infraestructuras con un uso intensivo de mano de obra, respaldado por la OIT, generó puestos de trabajo de corta duración para más de 4000 refugiados jordanos y sirios entre enero de 2018 y junio de 2019.
- ▶ Dieciséis Estados Miembros adoptaron políticas y programas destinados a mejorar las relaciones de trabajo, las instituciones del mercado de trabajo y las condiciones de trabajo, en particular mediante la aplicación efectiva de medidas relativas al salario mínimo legal o los convenios colectivos. Los nuevos convenios colectivos firmados en el transcurso del bienio beneficiaron a unos 50000 trabajadores en Indonesia y a 40000 guardias de seguridad en el Senegal. Guatemala adoptó en 2019, tras un proceso de concertación tripartita, una política salarial nacional, sobre la base del Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131) y la Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 135).
- ▶ Veintiún Estados Miembros adoptaron marcos jurídicos y normativos para mejorar la eficacia y la capacidad de integración de los servicios de empleo y de las políticas activas del mercado de trabajo.

► La formación profesional ofrece a los jóvenes de Madagascar medios para alejarse de la delincuencia de las pandillas

Con el apoyo de la OIT, en agosto de 2019 el Ministerio de Trabajo puso en marcha un programa para promover el desarrollo de las competencias profesionales y la empleabilidad de los jóvenes de ambos sexos en situación de riesgo en la ciudad portuaria de Diego-Suárez, en el norte de Madagascar. Este programa permite que los jóvenes aprendan un oficio y abandonen la senda de la delincuencia, contribuyendo así a la paz y al desarrollo sostenible.

► [Vídeo ilustrativo](#) – Véase [el Cuadro interactivo de resultados sobre trabajo decente](#)

► Los salarios y la brecha salarial de género en el punto de mira

La OIT continúa desplegando esfuerzos para crear una base de conocimientos mundial sobre los salarios. En su [Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019](#) se señala que en 2017 el crecimiento de los salarios disminuyó en todo el mundo, y que el deterioro salarial prosiguió en 2018. En este informe, que también incluye una nueva metodología, innovadora y más precisa, para calcular la disparidad salarial entre hombres y mujeres, se subraya que, en promedio, las mujeres siguen cobrando alrededor de un 20 por ciento menos que los hombres. Según los datos empíricos en los que se basa el informe, los factores que tradicionalmente se han considerado al origen de la brecha salarial de género, como las diferencias en el nivel de educación entre las mujeres y los hombres, tienen escasa incidencia. En el informe se formulan recomendaciones para la adopción de medidas de política destinadas a reducir la brecha salarial, que permitan en particular abordar la infravaloración del trabajo de las mujeres, promover un reparto más equitativo de las obligaciones familiares entre hombres y mujeres y combatir los estereotipos y la discriminación en el acceso al mercado de trabajo.

Metas y resultados obtenidos

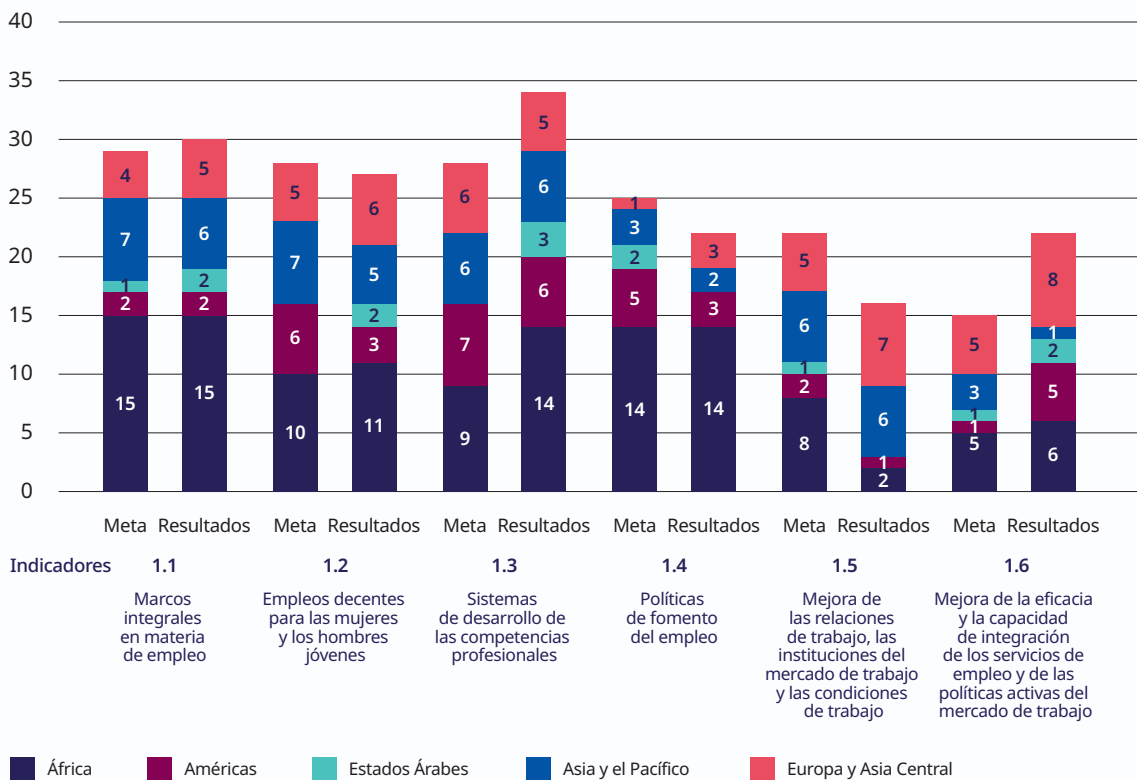
Los resultados obtenidos en materia de trabajo decente en el marco del resultado 1 superaron las metas establecidas para el bienio por lo que respecta a tres de los seis indicadores de resultados. El mayor número de resultados se obtuvo en el ámbito de la adopción de políticas para el desarrollo de las competencias profesionales y el reforzamiento de las instituciones de formación técnica y profesional (indicador 1.3), y de la elaboración de políticas de empleo como parte de marcos integrales en materia de empleo (indicador 1.1).

Al igual que en bienios anteriores, la mayor parte de los resultados obtenidos en materia de trabajo decente correspondientes a este resultado 1 (el 40 por ciento) se registraron en África, debido principalmente a la demanda constante de servicios de la OIT en apoyo de las políticas de empleo, los programas de empleo juvenil y la educación y la formación técnica y profesional. Los resultados alcanzados en Europa y Asia Central también superaron las metas fijadas, especialmente en ámbitos como las instituciones del mercado de trabajo, las condiciones de trabajo, los servicios de empleo y las políticas del mercado de trabajo.

Sin embargo, en algunas esferas de actividad, los resultados fueron ligeramente inferiores a las metas previstas. Por lo que atañe al indicador 1.4, relativo a las políticas de fomento del empleo, el número de resultados obtenidos en las Américas y Europa y Asia Central fue inferior a lo establecido, hecho que obedeció principalmente a la desaceleración del crecimiento económico, que en algunos casos generó un entorno político que priorizó la austeridad fiscal. En cuanto al indicador 1.5, relativo a las relaciones de trabajo, las instituciones del mercado de trabajo y las condiciones de trabajo, la OIT realizó

importantes inversiones en África en actividades de prestación de asesoramiento técnico, especialmente sobre políticas salariales, que dieron fruto en Etiopía y Sudáfrica. Sin embargo, la celebración de debates de políticas sobre las consecuencias previsibles de la introducción de sistemas de salarios mínimos en varios países resultó más complicada de lo que se esperaba, lo que explica el menor nivel de resultados alcanzados en relación con las metas fijadas para el bienio.

► **Gráfico 9. Resultados obtenidos en relación con las metas correspondientes al resultado 1, desglosados por indicador y por región**



Presupuesto y gasto real

En el bienio 2018-2019, el monto del gasto incurrido por la OIT para la consecución de este resultado ascendió a 267,4 millones de dólares de los Estados Unidos, financiado en un 39 por ciento con cargo al presupuesto ordinario y en un 61 por ciento con cargo a las contribuciones voluntarias de los asociados para el desarrollo, en particular las aportadas por el Gobierno de Alemania y la Unión Europea. Los gastos fueron un 14,7 por ciento superiores al presupuesto estratégico establecido para el bienio. Ello se debió principalmente a que se ejecutó un mayor número de proyectos financiados con cargo a recursos extrapresupuestarios y a que se hizo un uso estratégico de la CSPO para financiar las intervenciones de creación de empleo en el marco de las estrategias de reconstrucción después de la crisis en países como Haití, Myanmar, República Centroafricana y Somalia. El programa de referencia de la OIT «Empleo para la Paz y la Resiliencia» desempeñó un papel importante en la estrategia de la Oficina destinada a movilizar recursos con miras a la consecución de este resultado.

Fuente	Presupuesto estratégico (en millones de dólares EE.UU.)	Gasto real (en millones de dólares EE.UU.)
Presupuesto ordinario	102,2	104,8
Recursos extrapresupuestarios destinados a la cooperación para el desarrollo	131,0	154,4
Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario	Sin consignar	8,2
Total	233,2	267,4

► Alianzas en acción: Empleos decentes para los jóvenes en Nigeria

El liderazgo desempeñado por la OIT en la Iniciativa Mundial sobre Trabajo Decente para los Jóvenes de las Naciones Unidas ha actuado como catalizador para promover el asesoramiento sobre políticas e impulsar la adopción de medidas a escala nacional en África. En noviembre de 2018, Nigeria se convirtió en miembro asociado de esta Iniciativa y se comprometió a elaborar su propio Plan de Acción para el Empleo Juvenil (NIYEAP) como contribución nacional a la Iniciativa. En respuesta a ese compromiso, la OIT, con el apoyo del Gobierno de España, reforzó la prestación de asesoramiento técnico a Nigeria y emprendió una intensa campaña de un año de duración para apoyar la aplicación del Plan de Acción para el Empleo Juvenil, contando con la coordinación tripartita y de múltiples partes interesadas y velando al mismo tiempo por la participación de los jóvenes nigerianos en la aplicación y revisión de dicho Plan de Acción.

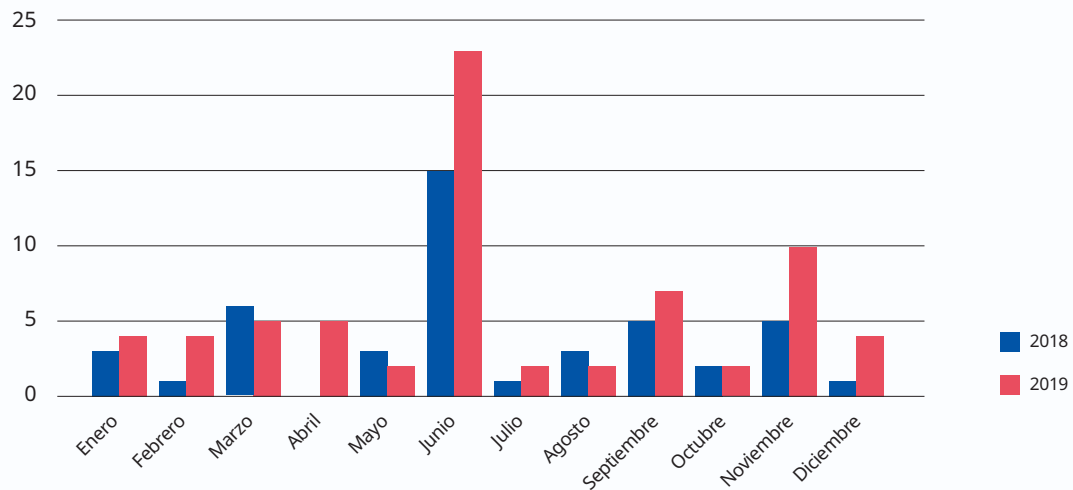
Resultado 2. Ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo

Síntesis de los resultados obtenidos en materia de trabajo decente

- Setenta Estados Miembros depositaron 115 instrumentos de ratificación, de los cuales 31 corresponden a convenios fundamentales – incluidas 21 ratificaciones del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (P029) –, 18 corresponden a convenios de gobernanza – incluida una ratificación del Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (P081) – y 66 corresponden a convenios técnicos.
- A raíz de las nuevas ratificaciones registradas en el bienio, a fines de 2019 el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) pasó a ser el convenio fundamental con mayor número de ratificaciones (186 Estados Miembros), a sólo una ratificación para convertirse en el primer convenio de la OIT ratificado universalmente. El Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) ha pasado a ser el convenio de gobernanza con mayor número de ratificaciones (150 Estados Miembros).
- Mediante la puesta en marcha de la Campaña de ratificación del Centenario, la OIT invitó a los 187 Estados Miembros a ratificar al menos un convenio internacional del trabajo a lo largo de 2019. Entre enero y diciembre se registraron 70 ratificaciones, la mayor cifra en un solo año desde 2006, alcanzándose un número máximo durante la reunión del centenario de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en junio. Algunos países como Madagascar, Malawi, Namibia, Rwanda y Uzbekistán ratificaron cuatro o más convenios en el transcurso del bienio.

- Cincuenta y cuatro Estados Miembros han adoptado medidas para aplicar las normas internacionales del trabajo, en particular, en respuesta a las cuestiones planteadas por los órganos de control. Ello incluye el establecimiento, o el fortalecimiento, de mecanismos tripartitos para la prevención y la resolución de conflictos a nivel nacional en ocho Estados Miembros, y la aplicación de las normas internacionales del trabajo por los tribunales nacionales en cinco Estados Miembros. Los órganos de control de la OIT tomaron nota con satisfacción de que se habían realizado progresos tangibles en la aplicación de los convenios ratificados en 13 Estados Miembros, especialmente gracias a las reformas normativas emprendidas con el apoyo de la OIT.
- Con el apoyo de la OIT, 12 Estados Miembros proporcionaron respuestas en el marco del proceso de preparación del texto del Convenio núm. 190 y 26 Estados Miembros presentaron puntualmente las memorias requeridas sobre los convenios ratificados.

► **Gráfico 10. Número de ratificaciones registradas en 2018 y 2019, por mes**



► Nuevos avances en la eliminación del sistema de *kafala* en Qatar

A principios de 2018, el Gobierno de Qatar y la OIT iniciaron la ejecución de un programa de cooperación técnica para apoyar los esfuerzos del país destinados a ultimar las principales reformas laborales y mejorar la protección de los derechos de los trabajadores migrantes. Las labores se centraron en cuestiones como los salarios, la inspección del trabajo y la seguridad y salud en el trabajo, la promoción del derecho de los trabajadores a hacer oír su voz, la eliminación del trabajo forzoso y el desarrollo de un sistema de contratos de trabajo que sustituya al sistema de *kafala*, como medida de seguimiento de una decisión adoptada por el Consejo de Administración sobre la queja presentada en virtud del artículo 26 contra el Gobierno de Qatar y las reiteradas solicitudes de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

Entre los resultados que se enumeran en el [Informe anual relativo a Qatar](#) presentado al Consejo de Administración de la OIT en octubre de 2019, cabe citar la aprobación por el Consejo de Ministros del Estado de Qatar de una reforma legislativa histórica que entrará en vigor en 2020. En virtud de la nueva reforma, se permite la libertad de movilidad en el mercado de trabajo a los trabajadores migrantes, que anteriormente debían obtener un certificado de no objeción de su empleador para cambiar de trabajo. El programa también contribuyó a la promulgación de la ley núm. 13, de 2018 y de la decisión ministerial de 2019 que, en conjunto, disponen la eliminación del requisito de visado de salida para todos los trabajadores, con la excepción del personal militar. En consecuencia, los trabajadores migrantes tendrán derecho a salir del país de manera temporal o permanente durante el período de su contrato. Estas reformas, junto con otras como la adopción de un salario mínimo no discriminatorio aplicable a todos los trabajadores, constituyen medidas importantes para la defensa de los derechos de los trabajadores migrantes en Qatar.

► Más información [aquí](#) – Véase el [Cuadro interactivo de resultados sobre trabajo decente](#)

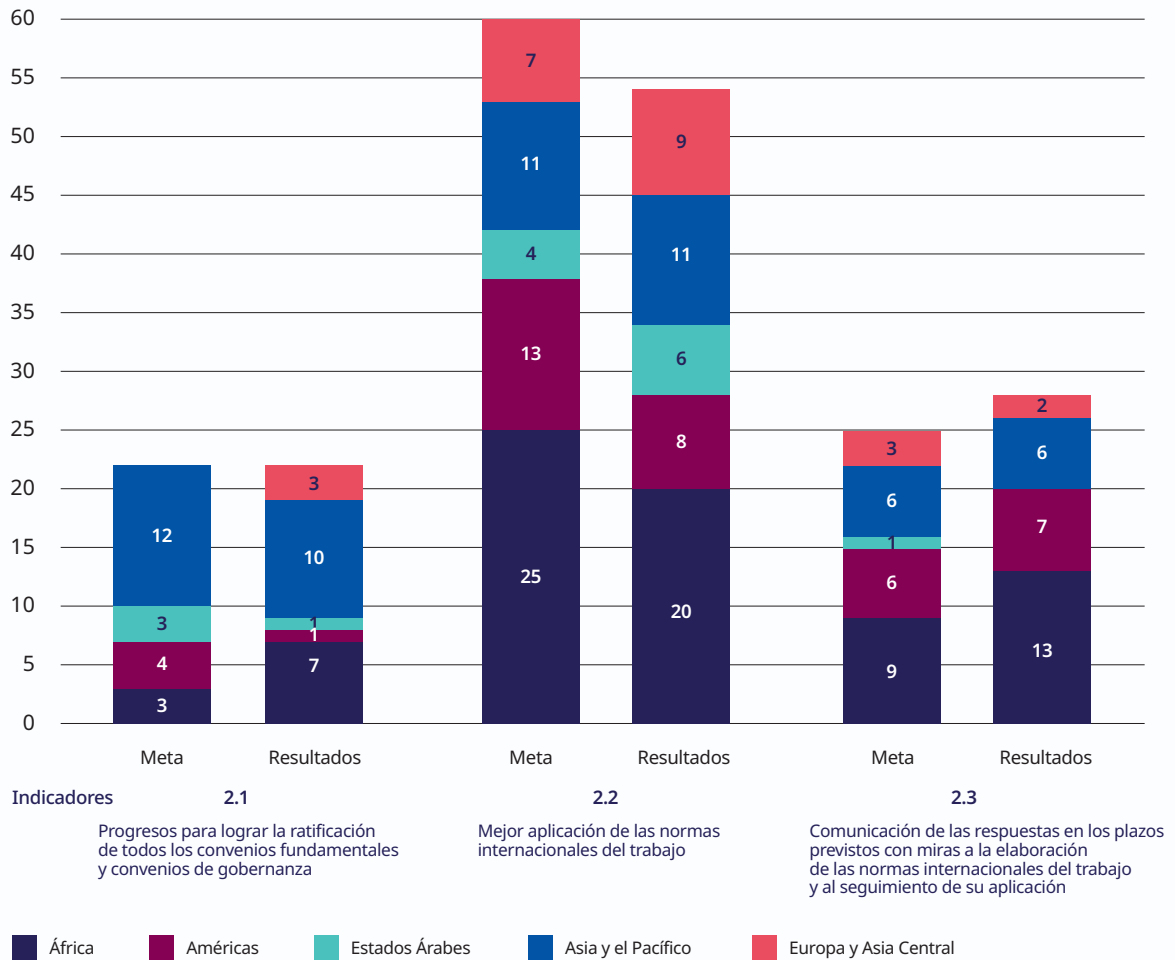
► Control reconocido y efectivo de la aplicación de las normas internacionales del trabajo

Entre los aspectos más destacados de los procedimientos de control llevados a cabo en 2018-2019 cabe señalar el establecimiento, en julio de 2018, de una Comisión de Encuesta encargada de examinar la observancia de los convenios relativos a los métodos de fijación de salarios mínimos, la libertad sindical y de asociación y la protección del derecho de sindicación y las consultas tripartitas en la República Bolivariana de Venezuela. La Comisión de Encuesta realizó un examen riguroso de los alegatos, que incluyó la celebración de audiencias en Ginebra y la realización de una visita al país, y el 27 de septiembre de 2019 el Director General de la OIT transmitió el informe al Gobierno. La labor en materia de control también incluyó el envío de misiones de contactos directos y de alto nivel a Argelia, Bahrein, Egipto, Honduras, Kazajstán, Malasia, Mauritania y Myanmar, así como una misión de asesoramiento técnico de la OIT a Eritrea, solicitada por la Comisión de Aplicación de Normas. Durante el bienio, el apoyo prestado por la OIT a los diversos órganos de control permitió que estos continuaran funcionando eficazmente y que prosiguieran el examen de sus métodos de trabajo.

Metas y resultados obtenidos

Los resultados en materia de trabajo decente asociados a los progresos en la ratificación de los convenios fundamentales y los convenios de gobernanza (indicador 2.1) y la comunicación de respuestas y presentación de memorias (indicador 2.3) alcanzaron o superaron ligeramente la meta fijada para el bienio, mientras que los resultados alcanzados con respecto a la mejora de la aplicación de las normas internacionales del trabajo (indicador 2.2) quedaron ligeramente por debajo de la meta. En la región de Asia y el Pacífico se registraron importantes progresos, con la ratificación por Viet Nam del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) y la ratificación por cuatro Estados Miembros de la región del Pacífico del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).

► **Gráfico 11. Resultados obtenidos en relación con las metas correspondientes al resultado 2, desglosados por indicador y por región**



Presupuesto y gasto real

El monto total del gasto incurrido en la consecución de este resultado en el bienio 2018 2019 ascendió a 87,7 millones, financiado en un 68 por ciento con cargo al presupuesto ordinario de la OIT.

Los gastos en actividades de cooperación para el desarrollo con cargo a fondos extrapresupuestarios correspondientes a este resultado fueron un 57 por ciento superiores a lo previsto. Una parte considerable de los recursos extrapresupuestarios disponibles para promover la aplicación y ratificación de las normas internacionales del trabajo procedió de los propios países que instituyeron las reformas, a través de fondos fiduciarios directos. La Unión Europea fue el principal asociado para el desarrollo durante el bienio, especialmente en lo que concierne a la mejora del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo entre sus asociados comerciales en las cadenas mundiales de suministro. La financiación con cargo a la CSPO contribuyó al logro de resultados en Guatemala, Ucrania y Zimbabwe.

Fuente	Presupuesto estratégico (en millones de dólares EE.UU.)	Gasto real (en millones de dólares EE.UU.)
Presupuesto ordinario	56,8	59,2
Recursos extrapresupuestarios destinados a la cooperación para el desarrollo	16,8	26,5
Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario	Sin consignar	2,0
Total	73,6	87,7

► **Alianzas en acción: Normas del trabajo en las cadenas mundiales de suministro**
– Un programa de acción para Asia y el sector de la confección

Con el apoyo del Gobierno de Alemania, se puso en marcha un proyecto relativo a las normas del trabajo en las cadenas mundiales de suministro que incluía un programa de acción para Asia y el sector de la confección. Este proyecto tenía por objeto mejorar el cumplimiento de las normas del trabajo mediante el desarrollo de sistemas participativos y de base empírica de fijación de salarios mínimos, política salarial y negociación colectiva en Camboya, Indonesia y Pakistán. Asimismo, el proyecto contribuyó a la promoción de sistemas que garantizan el cumplimiento de las normas en las fábricas y al desarrollo de la capacidad institucional de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en las cadenas mundiales de suministro del sector de la confección. En la [evaluación final independiente](#) de las fases II y III del proyecto, realizada en 2019, se indicó que la intervención era pertinente para las necesidades de los mandantes y que había generado resultados importantes, especialmente en Camboya. En la evaluación se recomendó que la OIT preste apoyo de seguimiento en todos los países para promover la fijación de un salario mínimo y la negociación colectiva, así como la elaboración de estrategias a medio y largo plazo para consolidar y ampliar los resultados obtenidos en otros sectores.

Resultado 3. Establecimiento y extensión de los pisos de protección social

Síntesis de los resultados obtenidos en materia de trabajo decente

- Veintiún Estados Miembros elaboraron nuevas estrategias y políticas de protección social que propiciaron la ampliación de la cobertura de la protección social y la mejora de las prestaciones. Por ejemplo, en Malawi, el nuevo plan universal de pensión social de vejez cubre actualmente a más de 600000 personas, el 60 por ciento de las cuales son mujeres.
- Veintisiete Estados Miembros indicaron que habían realizado progresos notables en el reforzamiento de la gobernanza de sus sistemas de protección social mediante la introducción de mejoras en los marcos normativos o las políticas institucionales. Por ejemplo, la República Centroafricana aprobó la instauración de un régimen de pensiones para los funcionarios públicos. La Oficina de la Seguridad Social de Tailandia creó una dependencia de servicios actuariales para fortalecer la gestión financiera. Benin, Marruecos y la Federación de Rusia ratificaron el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102). La Autoridad Pública de la Seguridad Social de Omán mejoró su estructura de inversiones siguiendo las recomendaciones formuladas por la OIT.
- Veinticuatro Estados Miembros mejoraron su capacidad institucional y su base de conocimientos para concebir, gestionar y controlar los sistemas de protección social. En el Senegal y el Togo, los diálogos nacionales basados en evaluaciones conjuntas, apoyados por organismos de las Naciones Unidas, incluida la OIT, sirvieron de referente para el examen nacional de la protección social y el Plan Nacional de Desarrollo (2018-2022), respectivamente.

► Elaboración de un sistema nacional de protección social integral en Timor-Leste

La OIT, con el apoyo del Gobierno de Portugal, ha colaborado durante varios años con el Gobierno de Timor-Leste en la elaboración del sistema nacional de protección social. La OIT prestó asesoramiento normativo y de políticas con miras a la adopción de la Ley General de Seguridad Social, en virtud de la cual se estableció el primer régimen contributivo del país en 2016. La OIT también prestó apoyo a la elaboración de una estrategia nacional de protección social en 2018, que tenía por objeto reforzar los programas de protección social de carácter no contributivo y reducir la pobreza y la vulnerabilidad social de aquí a 2030. El proceso contó con la participación de los interlocutores nacionales interesados, que fue facilitada por la OIT mediante un diálogo nacional fundamentado en evaluaciones. Paralelamente, la OIT prestó apoyo para la puesta en marcha del Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS), operativo desde enero de 2019, que se encarga de la gestión del nuevo régimen. A ese respecto, el Instituto ha proporcionado prestaciones por vejez, muerte, discapacidad, maternidad y paternidad a más de 70 000 trabajadores y ha ofrecido cobertura a más de 1 000 empleadores. Además, la OIT ha contribuido a la creación de una junta directiva tripartita y a la elaboración de las normas que rigen el funcionamiento del Instituto Nacional de Seguridad Social y sus sistemas de gestión.

► Más información [aquí](#) – Véase [el Cuadro interactivo de resultados sobre trabajo decente](#)

► Semana Mundial de la Protección Social: La protección social universal en el contexto del futuro del trabajo

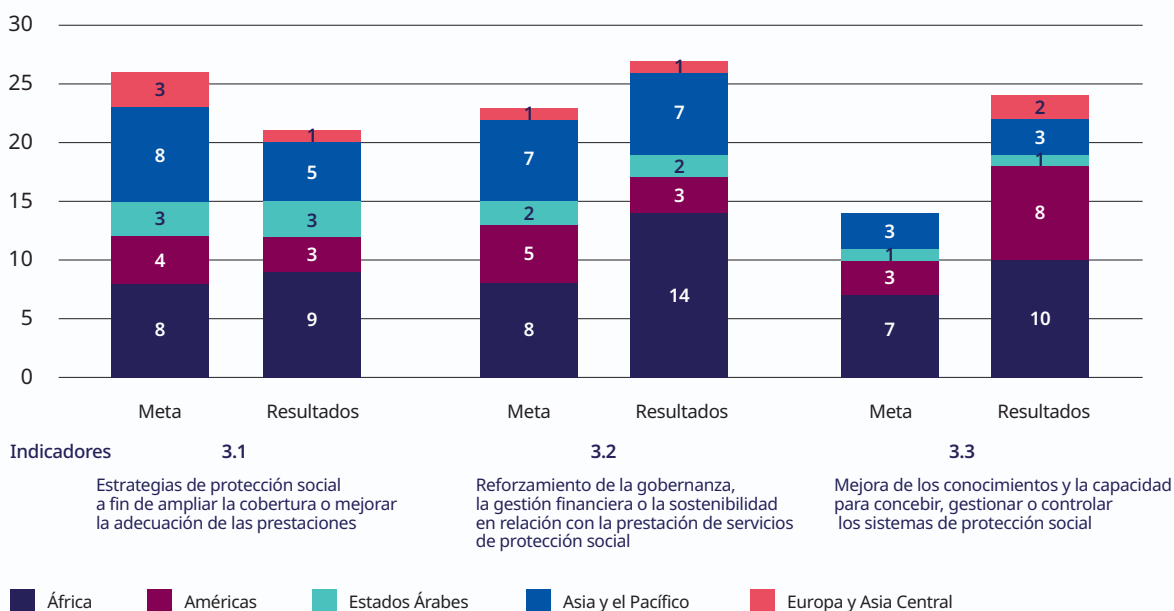
En el marco de las celebraciones del centenario de la OIT, los días 25 a 28 de noviembre de 2019 se celebró la [Semana Mundial de la Protección Social](#), con el título «Alcanzar el ODS 1.3 y la protección social universal en el contexto del futuro del trabajo». El evento reunió a más de 500 participantes en representación de gobiernos, interlocutores sociales, asociados para el desarrollo, organizaciones internacionales, la sociedad civil y el mundo académico. En los debates se reiteró la idea, reconocida a nivel mundial, de que la protección social es una inversión con enormes beneficios sociales y económicos, pero también se subrayó el hecho de que para subsanar los déficits de protección en todo el mundo se requiere un aumento de los compromisos mundiales y nacionales de financiación en los países en desarrollo por una cuantía de 527 000 millones de dólares de los Estados Unidos adicionales al año, es decir, el 1,6 por ciento del PIB de estos países, según se señala en el [informe de la OIT](#).

Metas y resultados obtenidos

Los resultados logrados durante el bienio superaron las metas establecidas con respecto al reforzamiento de la gobernanza y la gestión financiera en relación con la prestación de servicios de protección social (indicador 3.2), especialmente en África, y con respecto a la mejora de las bases de conocimientos y la capacidad de ejecución de los sistemas de protección social (indicador 3.3) en todas las regiones. Los resultados relativos a las estrategias de protección social destinadas a ampliar la cobertura y mejorar las prestaciones (indicador 3.1) fueron inferiores a la meta establecida para el bienio, especialmente en Asia y el Pacífico y en Europa y Asia Central. Estas desviaciones con respecto a las metas fijadas fueron consecuencia de los calendarios de los procesos de formulación de políticas que se aplicaron en algunos países.

La experiencia adquirida a lo largo del bienio ha demostrado la importancia que los gobiernos, en todas las regiones, otorgan a la gobernanza y la prestación de servicios de protección social. También ha puesto de relieve que la adopción de estrategias relativas a la cobertura universal se considera en gran medida un compromiso en pro del desarrollo y un componente esencial de la Agenda 2030, que por otro lado requiere la creación de un consenso político en el que se otorgue la debida consideración a las repercusiones financieras.

► **Gráfico 12. Resultados obtenidos en relación con las metas correspondientes al resultado 3, desglosados por indicador y por región**



Presupuesto y gasto real

El monto total del gasto consagrado a la consecución del resultado 3 durante el bienio 2018-2019 fue de 57,2 millones de dólares, financiado en un 65 por ciento con cargo al presupuesto ordinario.

En 2018-2019, los principales asociados para el desarrollo en el marco de este resultado fueron los Gobiernos de Alemania, República de Corea, Irlanda, Luxemburgo, Portugal y Tailandia. Además, se contó con otras contribuciones de gran importancia aportadas por fondos fiduciarios directos, el sector privado, los programas conjuntos de donantes múltiples de las Naciones Unidas, el Banco Africano de Desarrollo y el Fondo de China y las Naciones Unidas para la Paz y el Desarrollo. La financiación con cargo a la CSPO contribuyó al logro de resultados en Camboya, Camerún, El Salvador, Honduras, Iraq, Liberia, el territorio palestino ocupado y Tayikistán.

Aunque el gasto extrapresupuestario fue menor de lo previsto, la cartera de proyectos de la OIT de cooperación para el desarrollo se incrementó considerablemente a lo largo del bienio, lo que permitirá a la Organización ampliar sus actividades en materia de protección social en todas las regiones en los próximos años. Ello ha sido en gran medida fruto de la adopción de medidas bien orientadas para la movilización de recursos en el contexto del Programa mundial de referencia de la OIT sobre el establecimiento de pisos de protección social para todos.

Fuente	Presupuesto estratégico (en millones de dólares EE.UU.)	Gasto real (en millones de dólares EE.UU.)
Presupuesto ordinario	39,2	37,4
Recursos extrapresupuestarios destinados a la cooperación para el desarrollo	23,7	17,5
Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario	Sin consignar	2,3
Total	62,9	57,2

▶ **Alianzas en acción: Programa mundial de referencia de la OIT:
Establecer pisos de protección social para todos**

Este programa ha resultado decisivo para garantizar una prestación de servicios de asesoramiento sobre protección social focalizada y coherente y para mejorar la generación y la difusión de conocimientos. Ha contribuido a que la OIT se posicione como organismo participante en el 75 por ciento de las propuestas aprobadas a raíz del llamamiento realizado en 2019 por el Fondo Conjunto de las Naciones Unidas para la Agenda 2030 en favor del establecimiento de pisos nacionales de protección social, y como organismo principal en el 25 por ciento de esas propuestas. Se ha brindado así una oportunidad extraordinaria para incorporar las normas de la OIT y el Programa de Trabajo Decente, en particular el diálogo social, en la labor de las Naciones Unidas encaminada a alcanzar la meta 1.3 de los ODS y para movilizar financiación adicional. Además, el programa de referencia ha dado impulso a un nuevo proyecto de cooperación con la Unión Europea dotado con un presupuesto global de 23 millones de dólares de Estados Unidos, que se aplicará en los próximos años.

▶ Más información [aquí](#) – y también [aquí](#)

Resultado 4. Promoción de empresas sostenibles

Síntesis de los resultados obtenidos en materia de trabajo decente

- ▶ Once Estados Miembros, la mayoría de ellos de África y las Américas, adoptaron reformas del entorno empresarial que han contribuido al desarrollo de empresas sostenibles, sobre la base de evaluaciones sistemáticas realizadas con metodologías de la OIT. Por ejemplo, en el Camerún, el Gobierno puso en marcha un plan de reformas con 18 medidas, incluida la promoción del emprendimiento femenino mediante la mejora del acceso a los servicios financieros y el desarrollo de las competencias profesionales.
- ▶ En 47 Estados Miembros, la OIT apoyó la realización de intervenciones para brindar asistencia a empresas sostenibles y a potenciales empresarios y contribuir así al aumento de la productividad y a la mejora de las condiciones de trabajo en las empresas, en su mayoría pymes. En Cabo Verde, India, Senegal y Zimbabwe, varias instituciones públicas y privadas comenzaron a prestar servicios a los empresarios para el desarrollo de «empresas verdes». En Mongolia, la Federación de Empleadores reconoció la importancia de atender las necesidades de las empresas en materia de reducción del riesgo de desastres y estableció un programa de capacitación sobre planificación de la sostenibilidad de las empresas en caso de desastres naturales.
- ▶ A lo largo del bienio, en todo el mundo, cerca de 1 000 empresas que emplean a más de 200 000 trabajadores se beneficiaron del programa titulado «Promoción de Empresas Competitivas y Responsables» (SCORE). Alrededor del 70 por ciento de estas empresas confirmaron que, a raíz de su participación en el programa, habían reducido costos y registrado mejoras de la productividad en un promedio del 30 por ciento, así como una disminución de la rotación del personal de hasta el 42 por ciento y una reducción de los accidentes notificados del 29 por ciento. Las intervenciones en la cadena de valor llevadas a cabo en 30 países contribuyeron de forma directa al aumento de los ingresos y la mejora de las condiciones de trabajo de unos 50 000 trabajadores.

- En 2018-2019, más de 1 000 personas en 22 Estados Miembros, incluidos mujeres y jóvenes desfavorecidos, refugiados y miembros de las comunidades de acogida, establecieron una cooperativa o se afiliaron a cooperativas ya establecidas después de participar en actividades de formación basadas en las herramientas de la OIT Think.COOP y Start.COOP, lo que les permitió incrementar sus ingresos y mejorar las condiciones de trabajo.
- En 11 Estados Miembros, los mandantes de la OIT crearon y pusieron en marcha plataformas de diálogo sobre prácticas empresariales responsables y programas eficaces para mejorar el funcionamiento de los mercados, de los sectores de actividad y de las cadenas de valor, a fin de promover el trabajo decente. Por ejemplo, en el Perú, en el contexto de la Alianza de Acción para una Economía Verde (PAGE), el Ministerio de Medio Ambiente estableció un comité técnico público-privado encargado de examinar y acordar medidas de política sobre sostenibilidad ambiental, incluidas las relativas a prácticas empresariales responsables en materia de gestión de residuos, producción limpia y energías renovables, entre otras.

► El programa SCORE de la OIT promueve la mejora de las empresas en Ghana

SCORE es un programa de la OIT que promueve la productividad, la competitividad y el trabajo decente en las economías emergentes. En Ghana, este programa está dirigido específicamente a las pymes del sector manufacturero, en particular de las cadenas mundiales de suministro. Tiene por objeto fomentar la capacidad nacional para proporcionar a las pymes un acceso asequible a la formación que les permita incrementar su productividad y ofrecer trabajo decente.

Se impartieron cursos de formación a 206 empleados de cinco empresas, financiados con contribuciones del Fondo para el Desarrollo de las Competencias Profesionales del Gobierno de Ghana y de SCORE Training Solutions Ghana (STSG), organización sin ánimo de lucro colabora con la OIT en la ejecución de proyectos. Los cambios más significativos que experimentaron esas empresas fueron la disminución de los costos de las operaciones, la reducción de los desechos, la mejora de la cooperación en el lugar de trabajo y la instauración de entornos de trabajo más seguros.

- [Video ilustrativo](#) – Más información [aquí](#) – Véase [el Cuadro interactivo de resultados sobre trabajo decente](#)

► Lo pequeño cuenta: Datos relativos a las contribuciones al empleo de los trabajadores independientes, las microempresas y las pymes

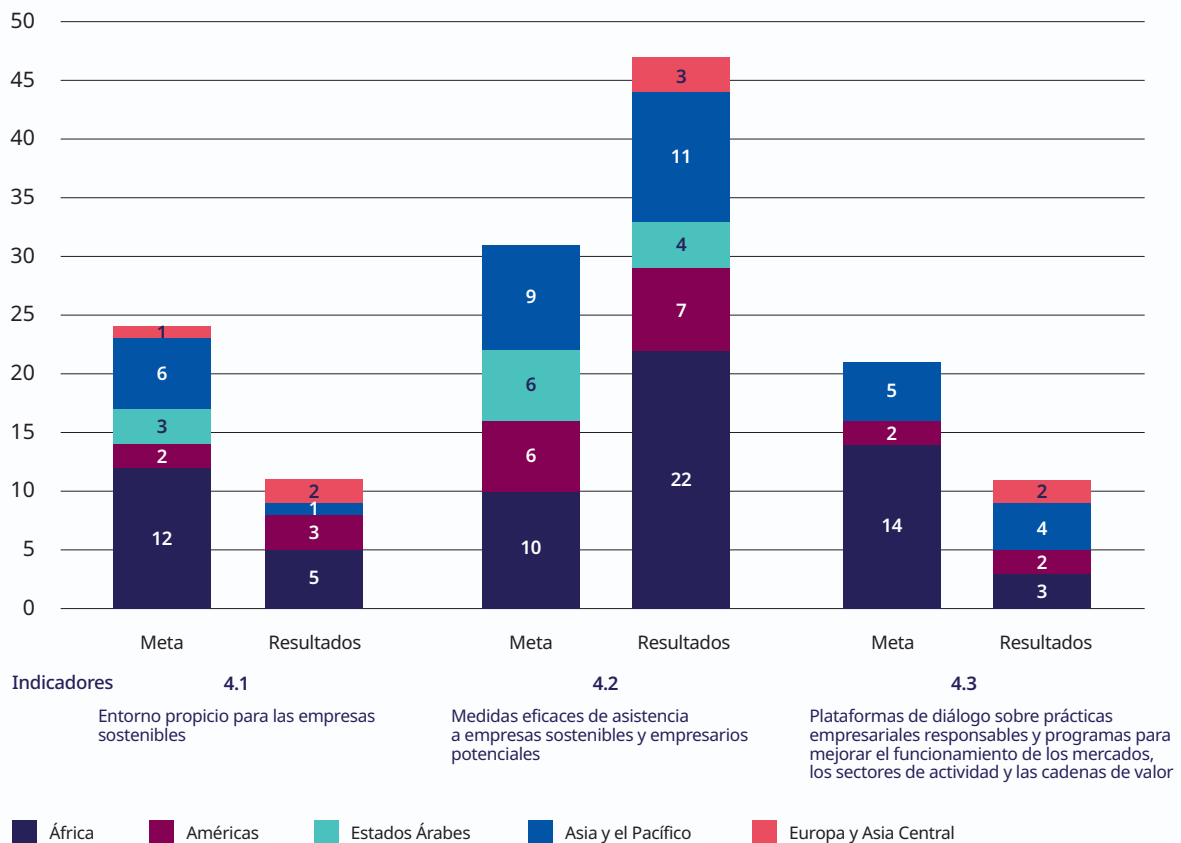
En 2019 la OIT elaboró un [informe mundial](#), con información sustentada en una nueva base de datos, en el que se examinan datos mundiales sobre la contribución de los trabajadores independientes y empresas de diferente tamaño al empleo total. En el informe, basado en una muestra de 99 países, se indica que las pequeñas unidades económicas representan en conjunto el 70 por ciento del empleo total. Por consiguiente, es fundamental comprender la realidad a la que se enfrentan las pequeñas unidades económicas para abordar retos fundamentales como la creación de empleo y la mejora de la calidad del empleo en todo el mundo, especialmente en los países de ingresos bajos y medios bajos, cuyas pymes emplean una mayor proporción de trabajadores. Por consiguiente, el apoyo al desarrollo de las pequeñas unidades económicas debería ser un elemento central de las estrategias de desarrollo económico y social basadas en el trabajo decente.

Metas y resultados obtenidos

Los resultados alcanzados durante el bienio fueron inferiores a las metas fijadas en lo que respecta a la adopción de reformas del entorno empresarial (indicador 4.1) y la puesta en marcha de plataformas de diálogo sobre prácticas empresariales responsables (indicador 4.3). Ello obedeció en gran medida a dos factores principales. En primer lugar, en algunos países los progresos se estancaron durante el bienio debido a la evolución del contexto político o socioeconómico, lo que a su vez provocó retrasos en las reformas estructurales y los procesos de diálogo en el entorno empresarial. En segundo lugar, algunos elementos de las reformas destinadas a instaurar un entorno propicio para las empresas sostenibles se contabilizaron en el marco de otros resultados previstos. A ese respecto, cabe mencionar la reglamentación de las políticas activas del mercado de trabajo realizada por el Consejo de Estado en China y la adopción de la Política Nacional de Sri Lanka sobre Cooperativas (contabilizadas en el marco del resultado 1); la mejora de los seguros para los agricultores en la India (contabilizada en el marco del resultado 5); y el acuerdo suscrito entre la Autoridad para el Desarrollo de la Fuerza de Trabajo, los sindicatos y las universidades para la certificación de los trabajadores del sector informal de la construcción en Rwanda (contabilizado en el marco del resultado 6).

Los resultados logrados en relación con la asistencia directa a empresas sostenibles (indicador 4.2) superaron ampliamente la meta establecida para el bienio, especialmente en África. Las solicitudes de apoyo presentadas a la OIT en esta esfera siguieron siendo muy numerosas debido al reconocimiento de la utilidad de metodologías consolidadas de la OIT, como las denominadas SCORE, «Desarrollo de sistemas de mercado para el trabajo decente», «Inicie y mejore su negocio» (IMESUN), «Desarrollo de Cadenas de Valor (DCV)», Think.COOP y Start.COOP.

► **Gráfico 13. Resultados obtenidos en relación con las metas correspondientes al resultado 4, desglosados por indicador y por región**



Presupuesto y gasto real

El monto total del gasto consagrado al resultado 4 durante el bienio fue de 101,8 millones de dólares de los Estados Unidos, financiado en un 44 por ciento con cargo al presupuesto ordinario de la OIT.

Los principales asociados para el desarrollo que contribuyeron a la consecución del resultado 4 en 2018-2019 fueron los Gobiernos de los Países Bajos, Suecia y Suiza, así como la Unión Europea y la Oficina de los Fondos Fiduciarios de Asociados Múltiples gestionada por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). La labor en la esfera de las empresas sostenibles se financió con cargo a las contribuciones aportadas por el sector privado en Arabia Saudita, Egipto, Jordania, Mozambique, Rwanda, Turquía y Uganda. La financiación con cargo a la CSPO contribuyó al logro de resultados en Armenia, el Estado Plurinacional de Bolivia, Guyana, Nepal, el territorio palestino ocupado y Sierra Leona.

Fuente	Presupuesto estratégico (en millones de dólares EE.UU.)	Gasto real (en millones de dólares EE.UU.)
Presupuesto ordinario	45,6	45,0
Recursos extrapresupuestarios destinados a la cooperación para el desarrollo	61,8	54,5
Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario	Sin consignar	2,3
Total	107,4	101,8

► Alianzas en acción: Inclusión financiera de las microempresas y las pequeñas empresas de Indonesia

Desde 2015 hasta finales de 2019, la OIT ha estado ejecutando, con el apoyo del Gobierno de Suiza, el proyecto denominado «[PROMISE IMPACTS](#)» que tiene por objeto promover las microempresas y las pequeñas empresas mediante la mejora del acceso de los empresarios a los servicios financieros. La OIT prestó asistencia técnica a la Autoridad de Servicios Financieros de Indonesia en la puesta en práctica de este programa, la transformación de los bancos regionales de desarrollo y la revitalización de los bancos rurales, lo que permitió a estas instituciones prestar servicios combinados de valor añadido a las pequeñas unidades económicas, que constituyen la gran mayoría de las empresas del país. Según las constataciones efectuadas a raíz de una prueba aleatoria de control realizada en el marco de un programa piloto llevado a cabo en Java Oriental y Java Occidental, se registraron aumentos del 7 por ciento en el número de clientes de los bancos rurales que preparan planes comerciales y financieros para sus empresas, del 4 por ciento en el número de las empresas que reinvierten sus beneficios y del 9 por ciento en el número de las empresas que planifican la mejora de su producción.

Resultado 5. Trabajo decente en la economía rural

Síntesis de los resultados obtenidos en materia de trabajo decente

- Nueve Estados Miembros adoptaron estrategias para promover el trabajo decente en las zonas rurales. Cabe citar a título de ejemplo los planes de desarrollo rural adoptados por el Pakistán y por la República Democrática Popular Lao, país cuya Estrategia Nacional de Empleo Rural se incluyó en el noveno Plan Nacional de Desarrollo Socioeconómico. En Jordania, el Gobierno puso en marcha una nueva estrategia de protección social que preveía la creación de oportunidades de empleo en las zonas rurales. Colombia y Perú formularon estrategias para promover el establecimiento de redes y el desarrollo de cooperativas. El Estado Plurinacional de Bolivia y el Ecuador emprendieron iniciativas sectoriales centradas en el turismo.
- Dieciséis Estados Miembros adoptaron medidas concretas para promover el empleo y el trabajo decente en las zonas rurales. Con el apoyo de la OIT, los mandantes aplicaron programas destinados a promover el trabajo decente para los jóvenes mediante el desarrollo de las cadenas de valor en Côte d'Ivoire (cacao), Egipto (productos lácteos) y el Camerún (arroz e infraestructuras rurales). En Belice (caña de azúcar) y México (café) se ejecutaron proyectos piloto en el marco de la iniciativa denominada «Laboratorio de innovación social para la promoción del trabajo decente en la economía rural de América Latina y el Caribe» [LABOR](#). En la República Centroafricana, Haití y Madagascar se ejecutaron programas de desarrollo de competencias profesionales dirigidos específicamente a las mujeres y los jóvenes de las zonas rurales. También se realizaron actividades dedicadas a la promoción de los derechos en el trabajo y la seguridad y salud en las plantaciones, por ejemplo, en Indonesia (aceite de palma), Malawi (té) y Sri Lanka (té). En Malí y Jordania, se aplicaron programas específicos destinados a la eliminación del trabajo infantil en la agricultura, y en Nepal se puso en marcha un programa de mantenimiento de carreteras rurales que contribuyó a la generación de empleo y el fortalecimiento de las empresas locales.
- Cuatro Estados Miembros establecieron o reforzaron mecanismos para la consulta y el diálogo social en la economía rural. Cabe mencionar a ese respecto el establecimiento de estructuras de base comunitaria en el Pakistán y de un grupo de trabajo tripartito sobre agricultura en Jordania, país donde el movimiento cooperativo elaboró un plan de acción con el fin de aumentar su representación y su participación en el diálogo social. En Zambia, los pequeños agricultores y los trabajadores rurales se organizaron mejor y participaron activamente en diversas plataformas de diálogo social. Costa Rica creó un foro tripartito para el diálogo multisectorial, llamado *Mesa Caribe*, que se centró en la promoción de iniciativas de creación de empleo dirigidas a las poblaciones vulnerables.

► **Diálogo social para impulsar la transformación productiva en las zonas rurales de Costa Rica**

Es esencial reforzar la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en los mecanismos de diálogo social a fin de propiciar el desarrollo rural. El foro de diálogo social Mesa Caribe, en la provincia de Limón, se estableció con la finalidad de fomentar la transformación productiva y promover la creación de empleo decente a través del diálogo social. Se trata de un ejemplo de diálogo social innovador y multisectorial en el que participan el Instituto de Desarrollo Rural, sindicatos de trabajadores agrícolas, representantes de los gobiernos locales, miembros de las poblaciones indígenas y representantes de varios ministerios gubernamentales. La OIT se ocupa de la secretaría técnica. Mesa Caribe apoya las iniciativas que se llevan a cabo en los ámbitos de las cooperativas, la formación, la colocación de personas de grupos vulnerables, las agrupaciones de empresas, la creación de un entorno propicio para las empresas sostenibles y la promoción del turismo rural como motor de creación de empleos. Se espera que en los próximos cuatro años estas iniciativas generen un volumen importante de inversión pública, estimulen el desarrollo empresarial y permitan crear unos 30000 nuevos empleos.

► [Vídeo ilustrativo](#) – Véase el [Cuadro interactivo de resultados sobre trabajo decente](#)

► **Conocimientos, estadísticas, herramientas y alianzas para promover el trabajo decente en las zonas rurales**

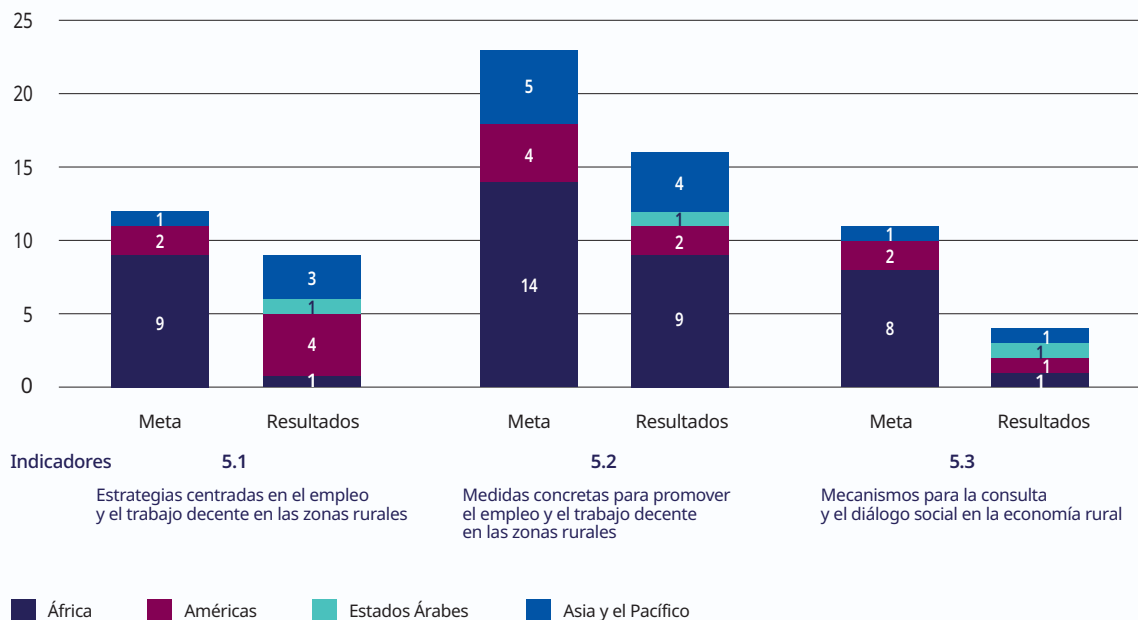
La OIT desarrolló su base de conocimientos y herramientas para ayudar a los mandantes en sus esfuerzos destinados a promover el trabajo decente en las zonas rurales. En una reunión tripartita sectorial se adoptaron las [conclusiones sobre la promoción del trabajo decente y la seguridad y salud en la silvicultura](#). La cartera de [notas de orientación de políticas de la OIT sobre la promoción del trabajo decente en la economía rural](#) se actualizó con nuevos documentos que abordan cuestiones relacionadas con los jóvenes, la migración y el agua, y con versiones revisadas sobre la silvicultura y las transiciones justas. En América Latina, la OIT puso en marcha un programa de investigación denominado [FORLAC rural](#) que se centra en la transición a la formalidad en las zonas rurales. Se organizaron dos academias sobre desarrollo rural, una en [Turín](#) y otra en [Egipto](#), así como eventos regionales y reuniones sectoriales sobre el turismo y el [tabaco](#), que contribuyeron a reforzar la capacidad de los mandantes. Se amplió la base de datos estadísticos de la OIT, [ILOSTAT](#), con la inclusión de indicadores desglosados por zonas rurales y urbanas. El 97 por ciento de los más de 8 500 conjuntos de microdatos de encuestas sobre la fuerza de trabajo procesados por la OIT incluyen actualmente datos desglosados por zonas rurales y urbanas. En la 20.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo se presentó un documento sobre [estadísticas del trabajo por zonas rurales y urbanas](#). La OIT reforzó su colaboración con el [FIDA](#), la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura ([FAO](#)) y la Comisión Económica para Europa ([CEPE](#)). La colaboración con la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos ([ACNUDH](#)) fue esencial con miras a la adopción de la [Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Campesinos y de Otras Personas que Trabajan en las Zonas Rurales](#).

Metas y resultados obtenidos

Los resultados obtenidos en materia de trabajo decente en la economía rural fueron inferiores a las metas fijadas para el bienio. Ello se debió en parte al carácter transversal de la promoción del trabajo decente en las zonas rurales, lo que motivó que varios de los logros se contabilizaran en el marco de otros resultados, como ponen de manifiesto los ejemplos siguientes:

- mejora de la formación profesional en las zonas rurales del Gabón (contabilizada en el marco del resultado 1);
- nuevos puestos de trabajo para los jóvenes en el sector pesquero de Guinea Ecuatorial (contabilizado en el marco del resultado 1);
- programas para empresas del sector agrícola en Zambia (contabilizados en el marco del resultado 4);
- mayor acceso de las poblaciones rurales a empleos decentes y oportunidades de emprendimiento en Cabo Verde (contabilizados en relación con el resultado 4);
- mayor capacidad de los inspectores de trabajo para trabajar en las zonas rurales de Lesotho (contabilizada en el marco del resultado 7), y
- capacidad reforzada de los mandantes para eliminar el trabajo infantil en el sector de la agricultura de la República Dominicana y en el sector del algodón de Burkina Faso (contabilizado en el marco del resultado 8).

► **Gráfico 14. Resultados obtenidos en relación con las metas correspondientes al resultado 5, desglosados por indicador y por región**



Presupuesto y gasto real

El monto total del gasto consagrado al resultado 5 durante el bienio 2018-2019 fue de 45,6 millones de dólares de los Estados Unidos, financiado principalmente con cargo al presupuesto ordinario (61 por ciento).

Los gastos con cargo a los recursos extrapresupuestarios incurridos durante el bienio superaron ligeramente las estimaciones. Los principales asociados para el desarrollo en la promoción del trabajo decente en las zonas rurales fueron los Gobiernos de Noruega y Suiza, el Banco Mundial y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). La financiación con cargo a la CSPO contribuyó al logro de resultados en Colombia, Malí, República Democrática Popular Lao, Sri Lanka, República Unida de Tanzania y Zambia.

Fuente	Presupuesto estratégico (en millones de dólares EE.UU.)	Gasto real (en millones de dólares EE.UU.)
Presupuesto ordinario	27,4	27,9
Recursos extrapresupuestarios destinados a la cooperación para el desarrollo	12,0	15,5
Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario	Sin consignar	2,2
Total	39,4	45,6

► Alianzas en acción: MozTrabalha, trabajo decente en aras de una transformación económica sostenible en Mozambique, prestando atención prioritaria a las zonas rurales

La OIT, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y los interlocutores sociales, con el apoyo del Gobierno de Suecia, iniciaron un proyecto de cooperación para el desarrollo con objeto de promover el trabajo decente y la inclusión social sostenible en las zonas rurales de las provincias de Maputo, Cabo Delgado e Imbahane, y en el sector del turismo. El proyecto promueve las inversiones en infraestructuras de mercado con alto coeficiente de empleo, la promoción de empleos verdes y el desarrollo de las pymes, y está dirigido en particular a las mujeres y a los hogares encabezados por mujeres.

► Más información [aquí](#)

Resultado 6. Formalización de la economía informal

Síntesis de los resultados obtenidos en materia de trabajo decente

► En 14 Estados Miembros, los mandantes de la OIT realizaron diagnósticos nacionales sobre las características y los vectores de la economía informal, que abarcaron la economía en su conjunto (Azerbaiyán, Líbano, Lesotho, Paraguay, Tayikistán, Uruguay, Zambia), sectores específicos (Côte d'Ivoire, Rwanda, Senegal, Togo), grupos de trabajadores (refugiados sirios en Jordania, trabajadores domésticos en Filipinas, trabajadores por cuenta propia económicamente independientes y trabajadores agrícolas en Grecia) o empresas informales (Senegal). En 19 Estados Miembros se establecieron sistemas de seguimiento para evaluar los progresos realizados con miras a la formalización sobre la base de los diagnósticos.

- Diecinueve Estados Miembros establecieron políticas, leyes o mecanismos de control del cumplimiento de las normas integrados a fin de facilitar la transición a la economía formal. Se adoptaron estrategias nacionales de formalización en países como Colombia, Costa Rica, Macedonia del Norte, Paraguay, Perú y Viet Nam. Se aprobó un programa nacional para reducir el empleo en el sector informal en Tayikistán, y se elaboraron planes de acción para facilitar la transición a la economía formal en Azerbaiyán, Jamaica (en particular para los pescadores y los trabajadores domésticos), Lesotho y Sudáfrica.
- En Mongolia se registraron avances en la ampliación de la cobertura de la legislación laboral para abarcar a los trabajadores de la economía informal. Zambia elaboró un proyecto de ley de protección social que prevé un marco legislativo que regule la ampliación de la cobertura de la seguridad social a categorías de trabajadores previamente no abarcadas. Tailandia elaboró una estrategia para mejorar el cumplimiento de la Ley de Protección de los Trabajadores a Domicilio; y en la Argentina se estaba estudiando una propuesta normativa en materia de plataformas digitales de trabajo. En México se registró un aumento del número de trabajadores domésticos afiliados a la seguridad social.
- En 20 Estados Miembros, las organizaciones de empleadores y de trabajadores ofrecieron la posibilidad de afiliarse a los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal o prestaron servicios nuevos o renovados con miras a facilitar su transición a la economía formal. Las organizaciones de empleadores elaboraron programas de sensibilización para fomentar la transición de las empresas informales a la economía formal en Mongolia, Montenegro, Turquía y Zimbabwe. Las organizaciones de trabajadores realizaron progresos en la promoción de la inclusión de los trabajadores de la economía informal en el diálogo social en la India, México, Mongolia, Namibia, Rwanda y Zimbabwe.

► Un enfoque integrado para facilitar la transición hacia la economía formal en el Perú

En marzo de 2018 el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú aprobó una nueva estrategia de formalización para mejorar el ejercicio de los derechos laborales y el acceso a la seguridad social de los trabajadores asalariados tanto de la economía formal como de la informal. Asimismo, el Ministerio proporciona servicios de orientación, formación y apoyo destinados a promover la formalización de los trabajadores y las pequeñas empresas utilizando las metodologías y herramientas de la OIT. Gracias a ello, las pymes han podido aumentar su productividad y adoptar medidas que propicien la formalización plena.

- Más información [aquí](#) – Véase el [Cuadro interactivo de resultados sobre trabajo decente](#)

► Función que desempeñan las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la facilitación de la transición a la economía formal: Compendio de experiencias nacionales

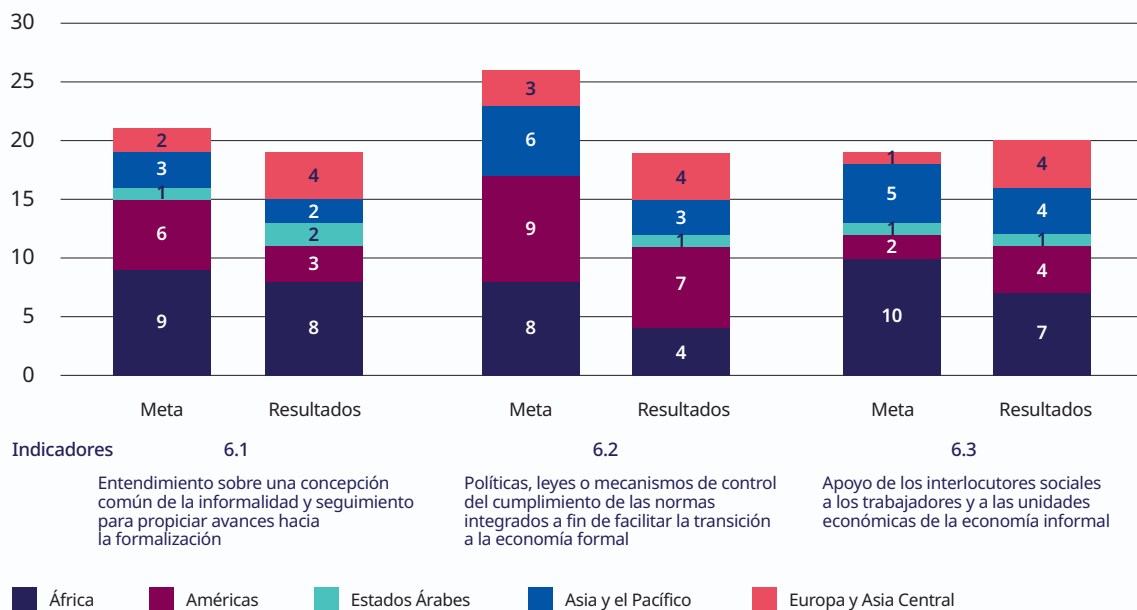
A lo largo del bienio, la OIT preparó un compendio de las experiencias de los países en el que se describen las medidas adoptadas por las organizaciones de interlocutores sociales para ampliar el número de sus afiliados y/o prestar servicios pertinentes a los trabajadores o las unidades económicas de la economía informal y mejorar la cooperación existente, a fin de reducir los déficits de trabajo decente y facilitar su transición a la economía formal. El compendio presenta buenas prácticas que están en consonancia con la Recomendación de la OIT sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204). El compendio relativo a las organizaciones de trabajadores pasa revista a más de 30 prácticas extraídas de diversos sectores de actividad, como la pesca, el comercio minorista, la venta ambulante, el transporte y el trabajo doméstico, de distintas regiones del mundo. Se está preparando una compilación similar de las prácticas desarrolladas por las organizaciones de empleadores que cuentan con unidades económicas en la economía informal.

Metas y resultados obtenidos

Los resultados obtenidos en materia de formalización de la economía rural fueron ligeramente inferiores a la meta fijada para el bienio. En general, los resultados fueron menos satisfactorios de lo previsto en África, las Américas y Asia y el Pacífico, pero superaron las metas establecidas en los Estados Árabes y en Europa y Asia Central. Ello se debió en parte a que en esas regiones los recursos destinados a la cooperación para el desarrollo se vincularon a otros resultados. Así ocurrió en particular con respecto al resultado 9, sobre migración y movilidad de la mano de obra, que facilita la formalización. En Jordania y Turquía, por ejemplo, la mejora de los marcos normativos y de políticas nacionales hizo posible que se otorgaran permisos de trabajo a refugiados sirios.

En las demás regiones, el hecho de que los avances hacia la formalización hayan dependido de los progresos en otras muchas esferas de política – como el empleo, la protección social o el diálogo social – motivó que varios logros alcanzados en materia de formalización se hayan contabilizado en el marco de otros de los resultados previstos. Ha sido el caso, por ejemplo, de la India, donde los servicios empresariales prestados en apoyo de la formalización de pequeñas empresas se contabilizaron como logro alcanzado en el marco del resultado 4, y de Chile y Senegal, donde la elaboración de estadísticas del mercado de trabajo (incluidas las relativas a la economía informal) se contabilizó en el marco del resultado A (Gestión eficaz de los conocimientos para la promoción del trabajo decente).

► **Gráfico 15. Resultados obtenidos en relación con las metas correspondientes al resultado 6, desglosados por indicador y por región**



Presupuesto y gasto real

El monto total del gasto consagrado al resultado 6 durante el bienio 2018-2019 fue de 36,5 millones de dólares de los Estados Unidos, financiado en una proporción muy elevada con cargo al presupuesto ordinario de la OIT (87 por ciento). Como se subrayó en la [evaluación independiente de la estrategia y las actividades de la OIT en pro de la formalización de la economía informal, 2014-2018](#) (en inglés), este resultado no contó con financiación suficiente, constatándose un importante desfase entre las asignaciones previstas y los recursos efectivamente asignados.

Los recursos extrapresupuestarios destinados a este resultado fueron exiguos en comparación con los que se movilizaron para la financiación de otros resultados. Los principales asociados para el desarrollo que apoyaron la labor de la OIT en esta esfera de política fueron los Gobiernos del Japón y Suecia, así como la Unión Europea. Las actividades relativas a la transición de la economía informal a la economía formal se financiaron también con recursos aportados por fundaciones. La financiación con cargo a la CSPO contribuyó al logro de resultados en Mongolia y Paraguay.

Fuente	Presupuesto estratégico (en millones de dólares EE.UU.)	Gasto real (en millones de dólares EE.UU.)
Presupuesto ordinario	32,9	31,9
Recursos extrapresupuestarios destinados a la cooperación para el desarrollo	3,9	3,7
Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario	Sin consignar	0,9
Total	36,8	36,5

► **Alianzas en acción: Facilitar el acceso al empleo formal a los refugiados sirios en Jordania**

Hacia finales de 2017, la OIT, en colaboración con el Departamento de Estado de los Estados Unidos, inició la ejecución de un proyecto destinado a facilitar el acceso de los refugiados sirios al empleo formal. Se promovió el trabajo decente mediante un mayor acceso a permisos de trabajo flexibles, así como mediante el ofrecimiento de más oportunidades de formación y de certificación de las competencias profesionales. El proyecto estuvo dirigido a más de 25000 refugiados sirios que se encuentran en el territorio de Jordania, principalmente en las provincias de Ammán, Irbid, Zarqa y Marfaq. En 2018 se revisó el marco normativo para mejorar el acceso de los refugiados al trabajo decente formal. Como resultado de ello, se formalizaron pequeñas empresas, en particular negocios domésticos dirigidos por mujeres sirias; 11 000 beneficiarios recibieron certificados de competencias profesionales que facilitan un mayor acceso al mercado de trabajo formal; y 15360 trabajadores de la construcción y 10 250 trabajadores agrícolas obtuvieron permisos de trabajo flexibles y lograron formalizar sus trabajos.

Resultado 7. Promoción de la seguridad en el trabajo y del cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo, inclusive en las cadenas mundiales de suministro

Síntesis de los resultados obtenidos en materia de trabajo decente

- Treinta y tres Estados Miembros reforzaron sus sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187). Esa labor incluyó la elaboración o la actualización de perfiles, políticas, programas, leyes, estructuras institucionales, mecanismos de diálogo social y sistemas de registro y notificación nacionales. Por ejemplo, en febrero de 2018, Chile aprobó el Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo; en noviembre de 2019, el Iraq actualizó el Perfil Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo; y en marzo de 2019, en Namibia, un grupo de trabajo tripartito adoptó un perfil, una política y un programa nacionales de seguridad y salud en el trabajo.

- Treinta y nueve países reforzaron la capacidad de sus instituciones de administración del trabajo, en particular de los servicios de inspección del trabajo, para elaborar y aplicar estrategias que aseguren el cumplimiento de la legislación laboral. Entre los progresos realizados cabe citar la introducción de mejoras en los sistemas jurídicos y los marcos institucionales, la utilización más eficaz de la tecnología de la información y el fortalecimiento de la capacidad de los inspectores del trabajo, en particular en materia de seguridad y salud en el trabajo y de principios y derechos fundamentales en el trabajo, a fin de prevenir y abordar los casos de vulneración de la legislación laboral.
- En el contexto del programa de referencia *Better Work*, los mandantes de la OIT en Camboya, Haití, Indonesia, Jordania, Nicaragua y Viet Nam desarrollaron programas, sistemas y mecanismos que contribuyeron a mejorar el cumplimiento de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo, las normas internacionales del trabajo fundamentales y la legislación nacional, lo que benefició a más de 1 500 empresas y a más de 2 millones de trabajadores de las cadenas mundiales de suministro en los sectores textil y de la confección. Las inspecciones del trabajo de Camboya, Haití, Jordania y Viet Nam establecieron marcos estratégicos de cumplimiento de las normas que permitieron optimizar el despliegue de los medios de inspección y promover la colaboración con los interlocutores sociales y las empresas de las cadenas de suministro.
- Veintinueve Estados Miembros crearon o reforzaron instituciones competentes en materia de diálogo social tripartito, negociación colectiva y relaciones laborales con miras a combatir las desigualdades y mejorar el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo, inclusive en las cadenas mundiales de suministro. Cabe citar como ejemplos el establecimiento de un foro conjunto de diálogo social en Indonesia para que los interlocutores sociales del sector de la confección puedan mejorar el cumplimiento de las normas y las relaciones laborales, y los progresos realizados por los interlocutores sociales en la renovación de un convenio colectivo para todo el sector en Jordania. Se establecieron o reforzaron instituciones competentes en materia de diálogo social tripartito, incluidos consejos nacionales, en Benin, Burkina Faso, Georgia, India (en el estado de Tamil Nadu), Mauritania, Montenegro, Nicaragua, República Centroafricana y Túnez. Se mejoraron los mecanismos de negociación colectiva en Myanmar, Senegal, Seychelles y Viet Nam. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores adoptaron procedimientos para facilitar la realización de consultas y la cooperación en el lugar de trabajo en Colombia, Etiopía, Haití, Indonesia, Myanmar, Nicaragua y Viet Nam.

► **En Bangladesh prosiguen las labores destinadas a promover un lugar de trabajo seguro y saludable para todos**

Siete años después del derrumbe del Rana Plaza, en 2013, una de las peores catástrofes industriales de la historia reciente, la OIT ha seguido centrando los esfuerzos que despliega en Bangladesh en las medidas de reparación, la gobernanza en materia de seguridad industrial e inspección del trabajo, la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo y el reforzamiento del cumplimiento de las normas en las fábricas de confección mediante la ampliación de su programa *Better Work Bangladesh*.

La OIT, con el apoyo de los Gobiernos del Canadá, Países Bajos y Reino Unido, ayudó al Departamento de Inspecciones de Fábricas y Establecimientos de Bangladesh a desarrollar diversas herramientas de inspección del trabajo. También prestó apoyo técnico al Gobierno de Bangladesh a fin de establecer el Módulo de Gestión de la Inspección del Trabajo (LIMA), herramienta en línea que permite gestionar el sistema de inspección del trabajo.

Estas actividades contribuyeron a mejorar la capacidad nacional para llevar a cabo inspecciones periódicas y puntuales, con el objetivo no sólo de que los trabajadores de esas fábricas estén mejor informados de las cuestiones relativas a la seguridad que les concierne, sino también para garantizar que los lugares de trabajo sigan siendo seguros y saludables para todos.

► Más información [aquí](#) – Véase el [Cuadro interactivo de resultados sobre trabajo decente](#)

► **Promover el trabajo decente en las cadenas nacionales y mundiales de suministro mediante la adopción de un enfoque sectorial**

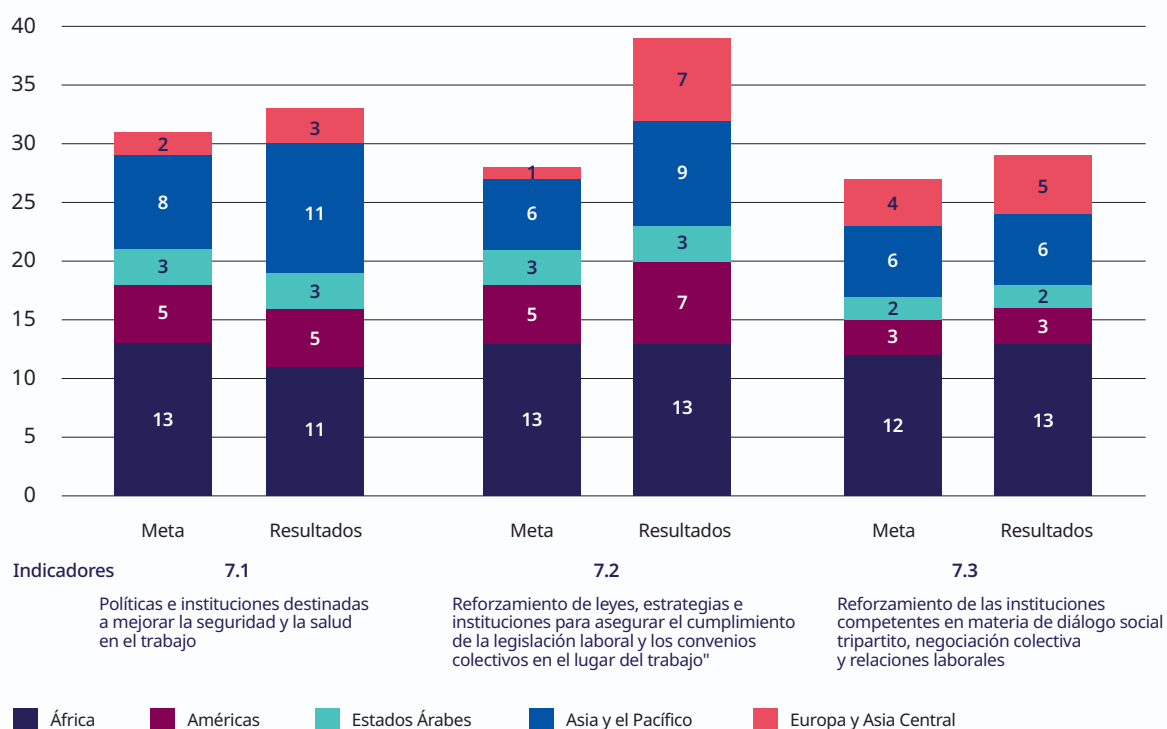
La OIT siguió promoviendo el diálogo social sectorial en diferentes ámbitos. A lo largo del bienio, los representantes de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores adoptaron repertorios de recomendaciones prácticas, directrices y conclusiones en relación con los sectores siguientes: productos químicos y farmacéuticos; educación; desechos eléctricos y electrónicos; salud; servicios públicos de urgencia; transporte por carretera; y construcción y reparación de buques. Asimismo, los mandantes tripartitos de la OIT adoptaron una hoja de ruta para el personal del sector de la educación de la primera infancia de los países de África Septentrional y Occidental; una estrategia relativa al personal sanitario de los países miembros de la Comunidad de África Meridional para el Desarrollo (SADC); y recomendaciones prácticas sobre la seguridad del transporte de mercancías por carretera en la subregión del Gran Mekong. En la India se adoptaron recomendaciones para mejorar la seguridad y la salud en la industria del reciclaje de buques.

La OIT amplió su base de conocimientos sobre las consecuencias que los factores tecnológicos, demográficos, medioambientales y los motores de la globalización tendrán en el futuro del trabajo en el sector de la salud y de las industriales textiles, de confección, del cuero y del calzado. Como contribución al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, la Oficina llevó a cabo investigaciones sobre los acuerdos marco internacionales en los sectores de los comercios minoristas de alimentación, los productos químicos y la confección. La OIT también consolidó sus alianzas estratégicas y su colaboración con otros organismos de las Naciones Unidas y organizaciones multilaterales especializadas en los sectores textil y de la electrónica, por ejemplo, a través de la Coalición de las Naciones Unidas sobre Desechos Electrónicos y la Alianza de las Naciones Unidas para la Moda Sostenible. En colaboración con la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), la OIT puso en marcha *Working for Health*, que es un programa de cooperación para el desarrollo destinado a promover el trabajo y el empleo decente de los trabajadores de la salud.

Metas y resultados obtenidos

Los resultados obtenidos fueron superiores a las metas fijadas para el bienio. Por lo que respecta a la capacidad de las instituciones y sistemas para asegurar el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo (indicador 7.2), los resultados alcanzados superaron ampliamente la meta establecida, en particular en Asia y el Pacífico y en Europa y Asia Central. En ambas regiones, la demanda de servicios de la OIT fue superior a lo previsto y las condiciones institucionales de los países fueron propicias para una ejecución eficaz del programa de la OIT.

► **Gráfico 16. Resultados obtenidos en relación con las metas correspondientes al resultado 7, desglosados por indicador y por región**



Presupuesto y gasto real

El monto total del gasto consagrado al resultado 7 durante el bienio 2018-2019 fue de 125,8 millones de dólares de los Estados Unidos, financiado en un 40 por ciento con cargo al presupuesto ordinario de la OIT.

Dos programas de referencia de la OIT, *Better Work* y *Seguridad + Salud para Todos*, contribuyeron en gran medida a aportar respuestas coherentes a las necesidades de los mandantes en los ámbitos del cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo y la seguridad y salud en el lugar de trabajo. Los principales asociados para el desarrollo que respaldaron la labor de la OIT en el marco de este resultado fueron el Gobierno de los Estados Unidos y la Unión Europea, así como los [gobiernos, las fundaciones y las empresas que apoyan el programa Better Work](#). La financiación con cargo a la CSPO contribuyó al logro de resultados en Albania, Azerbaiyán, Colombia, Mauritania y Ucrania.

Fuente	Presupuesto estratégico (en millones de dólares EE.UU.)	Gasto real (en millones de dólares EE.UU.)
Presupuesto ordinario	54,3	50,4
Recursos extrapresupuestarios destinados a la cooperación para el desarrollo	77,5	73,7
Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario	Sin consignar	1,7
Total	131,8	125,8

► **Alianzas en acción: Formar una generación de jóvenes que trabajen en un entorno seguro y saludable**

Entre 2015 y 2019, la OIT y el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos colaboraron en un proyecto de cooperación para el desarrollo denominado *SafeYouth@Work* que tiene por objeto remediar los problemas de seguridad y salud que afectan especialmente a los trabajadores jóvenes. En el marco de este proyecto se han realizado intervenciones a nivel mundial, regional y nacional centradas en mejorar las políticas y la legislación, reforzar la capacidad de control del cumplimiento, incrementar los conocimientos y promover el diálogo social. Se llevaron a cabo actividades en la Argentina, Colombia, Côte d'Ivoire, Filipinas, Indonesia, Myanmar, Uruguay y Viet Nam, particularmente en sectores que presentan más riesgos para los trabajadores jóvenes de ambos sexos, como la minería, la construcción y la agricultura.

Asimismo, en el marco de este proyecto, se procedió a la revisión de la legislación en cinco países y se elaboraron cuatro nuevos planes de acción para mejorar la seguridad y salud de los jóvenes en el trabajo. En total, se impartió formación a 1 300 miembros de organizaciones de empleadores y de trabajadores, se reforzó la capacidad de 800 inspectores y administradores del trabajo y se organizaron actividades de sensibilización y promoción en las que participaron 4 000 jóvenes de ambos sexos.

Resultado 8. Protección de los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo

Síntesis de los resultados obtenidos en materia de trabajo decente

- Veintiocho Estados Miembros formularon o revisaron leyes o políticas para proteger a los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo, en particular en sectores de alto riesgo.
- En algunos de esos países, las reformas se centraron en cuestiones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Siete Estados Miembros promulgaron leyes para la erradicación del trabajo infantil y otros siete confeccionaron listas de trabajos peligrosos para los niños. Doce Estados Miembros elaboraron planes nacionales de acción relacionados con el trabajo infantil y cuatro países formularon planes de acción para la abolición del trabajo forzoso. En Filipinas y Viet Nam, se aplicó una política sobre trabajo infantil como punto de partida para abordar también otras cuestiones relacionadas con la discriminación, la libertad sindical, el derecho de negociación colectiva o las condiciones de trabajo precarias.

- En algunos países se emprendieron reformas políticas y legislativas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo y las condiciones laborales, incluidos los salarios. Por ejemplo, el Pakistán adoptó un amplio conjunto de medidas legislativas a nivel provincial sobre la seguridad y salud en el trabajo, la eliminación del trabajo infantil y la protección de los trabajadores a domicilio y los trabajadores domésticos. En otros países se impulsaron reformas encaminadas a la protección de las mujeres indígenas que trabajan en sectores en los que pueden correr un mayor riesgo de verse sometidas a formas inaceptables de trabajo. Así, por ejemplo, el Camerún revisó la normativa sobre salarios y horas de trabajo y adoptó disposiciones para proteger a los trabajadores domésticos contra la violencia y el acoso; el Estado Plurinacional de Bolivia promulgó una legislación que prevé un seguro obligatorio de accidentes para los trabajadores, mujeres y hombres, de la construcción; y en Bangladesh se mejoraron las condiciones de trabajo de los trabajadores de las plantaciones de té, especialmente de las mujeres, gracias a la concertación de un convenio colectivo. Ucrania actualizó su Estrategia Nacional de Cooperación Tripartita sobre el VIH/SIDA y el Mundo del Trabajo a fin de ofrecer una mayor protección contra la estigmatización y la discriminación basadas en el estado serológico real o supuesto respecto del VIH.
- En 38 Estados Miembros, los mandantes adoptaron medidas para proteger a los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo. Por ejemplo, en Filipinas, seis asociaciones informales del sector de la extracción de oro en pequeña escala se comprometieron a no recurrir al trabajo infantil y a cumplir la legislación laboral. Los miembros de la Cámara de Comercio e Industria de Viet Nam aprobaron un nuevo código de conducta para prevenir y eliminar el trabajo infantil en los sectores de la industria textil y la confección, la pesca y la agricultura, el procesamiento de alimentos y la talla de madera y piedra. En Tailandia, dos asociaciones de empleadores pusieron en marcha un programa sobre buenas prácticas laborales en el sector de los productos marinos con objeto de promover el cumplimiento de las normas del trabajo en el sector de la transformación de los productos marinos. En el Camerún, la India y el Perú, los sindicatos colaboraron en la tarea de informar a los trabajadores domésticos sobre sus derechos laborales. Asimismo, en Ucrania, los sindicatos organizaron servicios de asesoramiento y pruebas voluntarias de detección del VIH, en particular en el sector marítimo.
- Entre otros resultados en materia de trabajo decente cabe citar además la adopción de medidas destinadas a establecer sistemas mejorados de seguimiento de casos de trabajo infantil y trabajo forzoso y de lucha contra esos fenómenos (Argentina, Ecuador, Egipto y Tailandia); el reforzamiento de las inspecciones del trabajo (Ghana, Mauritania, Mozambique, República Árabe Siria y Tailandia), incluido el fomento de la capacidad para detectar casos de discriminación por motivos de género, en particular la violencia y el acoso en el lugar de trabajo (Costa Rica); la adopción de disposiciones para proporcionar una mayor preparación a los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley (Perú); y el establecimiento de mecanismos para remitir a las víctimas del trabajo infantil a los servicios de protección social a nivel provincial o local (Filipinas y Turquía).
- Veintitrés Estados Miembros establecieron alianzas nacionales para brindar protección a los trabajadores contra las formas inaceptables de trabajo. El establecimiento de alianzas entre los mandantes, las organizaciones multilaterales y la sociedad civil fueron decisivas para facilitar la ratificación o una mejor aplicación de las normas internacionales del trabajo pertinentes, especialmente de los convenios fundamentales de la OIT, en países como la República Democrática del Congo, Lesotho, Mozambique, Nepal, Tailandia y Uzbekistán. Las alianzas con los medios de comunicación permitieron dar una mayor divulgación a las intervenciones y orientar mejor las actividades de sensibilización para luchar contra el trabajo infantil (Argentina y Turquía), y proteger los derechos de los trabajadores domésticos (Guatemala y Camerún). En Uzbekistán, los activistas de la sociedad civil aunaron esfuerzos con el Gobierno y las organizaciones de empleadores y de trabajadores a fin de combatir el trabajo forzoso en el sector del algodón.

► Lucha contra las formas inaceptables de trabajo en las minas de carbón de Ucrania

La industria minera de Ucrania es uno de los sectores que más contribuye a la economía del país. Al mismo tiempo, es uno de los sectores industriales más peligrosos, ya que registra un elevado número de accidentes de trabajo y de casos de enfermedades profesionales.

Con el apoyo del Gobierno del Canadá, la OIT ayudó a los mandantes a desarrollar políticas modernas en materia de seguridad y salud en el trabajo, a mejorar su capacidad para aplicar medidas prácticas de gestión en el lugar de trabajo y a promover una cultura de seguridad y de prevención de los accidentes laborales. Sobre la base de una evaluación práctica de los riesgos, se impartió formación a 40 expertos en seguridad de las minas para que aplicaran los sistemas de gestión en materia de seguridad y salud en el trabajo en las minas de carbón y adoptaran medidas eficaces y prácticas para eliminar o reducir al mínimo los riesgos. En 2018, el Gobierno adoptó un «concepto de reforma del sistema de seguridad y salud en el trabajo» así como el Plan de Acción para 2019-2020 que, junto con el «concepto de reforma y desarrollo de la industria del carbón», han transformado el sistema de protección laboral en el sector minero en un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo basado en la prevención de los riesgos.

► Más información [aquí](#) – Véase el [Cuadro interactivo de resultados sobre trabajo decente](#)

► Alianzas mundiales para ampliar los conocimientos y sensibilizar sobre las formas inaceptables de trabajo, contribuyendo al logro de los ODS

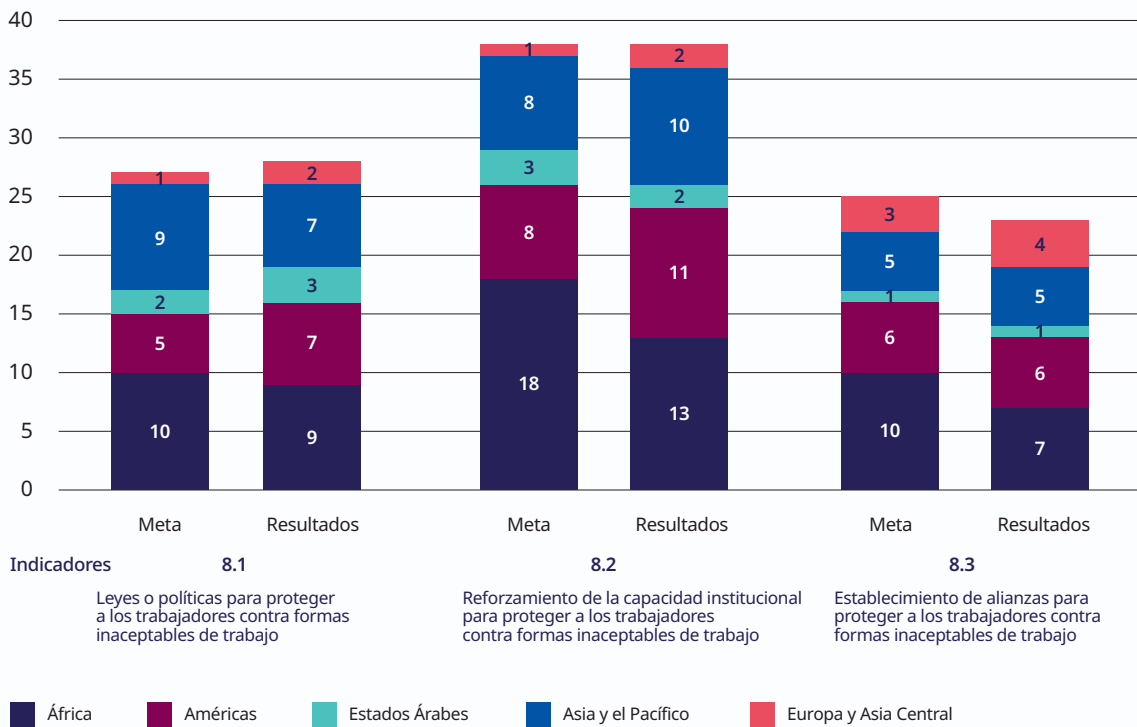
La [Alianza 8.7](#) redobló sus actividades de promoción destinadas a la erradicación del trabajo infantil y el trabajo forzoso en todo el mundo. La Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó por unanimidad una resolución por la que 2021 se declara Año Internacional para la Eliminación del Trabajo Infantil. La Alianza 8.7 organizó eventos regionales y mundiales en los que se informó acerca de experiencias y buenas prácticas. Su número de miembros no ha dejado de crecer y asciende actualmente a más de 200 organizaciones asociadas y 15 «países pioneros», todos ellos decididos a intensificar la aplicación de medidas para alcanzar la meta 8.7 de los ODS. En septiembre de 2018 se estableció una nueva plataforma de conocimientos que reúne una gran cantidad de datos, pruebas empíricas y trabajos de investigación que sirven de base para formular políticas sobre el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la trata de seres humanos. En la 20.ª reunión de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo se establecieron nuevas normas estadísticas para la identificación y la clasificación de los niños en actividades productivas y el trabajo infantil, y se aprobaron las primeras directrices relativas a la medición del trabajo forzoso.

La OIT, en asociación con la OCDE y ONU-Mujeres, apoyó la puesta en marcha, en septiembre de 2017, de la [Coalición Internacional en favor de la Igualdad de Remuneración \(EPIC\)](#) con objeto de contribuir a la consecución de la meta 8.5 de los ODS. Se organizaron actos de alto nivel en el marco de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (marzo de 2019) y de la Asamblea General de las Naciones Unidas (septiembre de 2018) en los que los gobiernos, el sector privado, los sindicatos y la sociedad civil se comprometieron a adoptar medidas concretas para reducir la disparidad de remuneración entre hombres y mujeres de aquí a 2030. En septiembre de 2018 se creó un portal web que contiene material informativo sobre la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. La OIT, en colaboración con el Gobierno de Islandia, organizó un taller técnico a nivel mundial sobre las metodologías de medición de la disparidad salarial entre hombres y mujeres y sobre los indicadores conexos. Los participantes en la Reunión Ministerial del G7, bajo la Presidencia de Francia, acogieron con satisfacción iniciativas interinstitucionales como la EPIC, y reiteraron la importancia de eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo para lograr la igualdad de género.

Metas y resultados obtenidos

Los resultados obtenidos se ajustaron en gran medida a lo previsto respecto de los tres indicadores correspondientes, que se refieren a los progresos en materia de leyes y políticas (indicador 8.1), la capacidad institucional para proteger a los trabajadores (indicador 8.2), y el establecimiento de alianzas (indicador 8.3). Debido a la situación nacional, en algunos países de África hubo retrasos en la ejecución del programa de la OIT, lo que explica que los resultados fueran inferiores a la meta fijada para el bienio; sin embargo, los resultados registrados en las Américas fueron superiores a los previstos originalmente. Este hecho refleja la importancia política que se atribuye a la eliminación del trabajo forzoso y del trabajo infantil en la región, como ponen de manifiesto las continuas actividades que se llevan a cabo en el marco de la Iniciativa Regional: América Latina y el Caribe Libre de Trabajo Infantil.

► **Gráfico 17. Resultados obtenidos en relación con las metas correspondientes al resultado 8, desglosadas por indicador y por región**



Los recursos extrapresupuestarios que se asignaron a este resultado fueron inferiores a los previstos, principalmente debido a las demoras en la aprobación de nuevos proyectos importantes en este ámbito. Por otra parte, durante el bienio, aumentó considerablemente el número de proyectos aprobados en el marco del [Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil y del Trabajo Forzoso \(IPEC+\)](#), programa de referencia de la OIT, que incluyó la realización de actividades en 55 países.

El Gobierno de los Estados Unidos fue el principal asociado para el desarrollo que contribuyó al logro de este resultado. Las empresas del sector privado también realizaron importantes contribuciones, así como los gobiernos beneficiarios a través de fondos fiduciarios directos. Durante el bienio, los recursos de la CSPO se destinaron principalmente a financiar las actividades destinadas a reducir las peores formas de trabajo infantil de que son víctimas los niños afectados por la crisis en la República Árabe Siria.

Fuente	Presupuesto estratégico (en millones de dólares EE.UU.)	Gasto real (en millones de dólares EE.UU.)
Presupuesto ordinario	41,9	42,0
Recursos extrapresupuestarios destinados a la cooperación para el desarrollo	82,1	63,7
Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario	Sin consignar	0,7
Total	124,0	106,4

► **Alianzas en acción: Reducción del trabajo infantil y mejora de las condiciones de trabajo en el sector de la extracción de oro artesanal y en pequeña escala en Filipinas**

La OIT, con el apoyo del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, puso en marcha un proyecto destinado a reducir la incidencia del trabajo infantil y subsanar las condiciones de trabajo deficientes en el sector de la extracción de oro artesanal y en pequeña escala en Filipinas. Se estima que este sector, que representa alrededor del 80 por ciento de la producción de oro de Filipinas, emplea a unos 350 000 trabajadores, de los cuales 18 000 son mujeres y niños. En su mayor parte, las actividades de extracción que se desarrollan en las zonas rurales no están sujetas a controles.

En el marco de este proyecto se han propuesto soluciones a fin de mejorar las prácticas, vigilar y seguir de cerca la situación del trabajo infantil y sensibilizar sobre el trabajo infantil y las condiciones de trabajo en el sector de la extracción de oro artesanal y en pequeña escala. En 2019 se impulsó la introducción de reformas en la ley sobre el trabajo infantil, que prevén, entre otras cosas, el aumento de la edad mínima para trabajar a los 16 años y la protección de los niños contra las actividades laborales peligrosas. Se establecieron medidas para facilitar el acceso de los niños y sus familias a los servicios de protección social, y las asociaciones informales del sector están cada vez más determinadas a cumplir las normas laborales, en particular mediante el respeto de la normativa relativa a la seguridad y salud en el trabajo y el cese de la utilización de mercurio.

Resultado 9.

Equidad y eficacia en materia de migración y movilidad internacionales de la mano de obra

Síntesis de los resultados obtenidos en materia de trabajo decente

- Veintiún Estados Miembros formularon políticas y leyes equitativas de migración laboral, actualizaron las ya existentes o promulgaron nuevos reglamentos sobre cuestiones específicas como la reintegración de los trabajadores migrantes, la utilización de contratos tipo o la eliminación del cobro de comisiones de contratación a los trabajadores. Por ejemplo, con arreglo a la Política Nacional de Migración Laboral de Lesotho, los trabajadores migrantes gozan actualmente de las mismas protecciones jurídicas que los trabajadores nacionales, de conformidad con lo dispuesto en el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). El segundo Plan de Acción Nacional quinquenal de Myanmar relativo a la gestión de la migración laboral internacional, aprobado en 2019, tiene por objeto establecer una posición común sobre la política destinada a la eliminación de las comisiones de contratación.
- Se concertaron siete acuerdos laborales bilaterales para mejorar la protección de los trabajadores migrantes y otras personas que trabajan en el extranjero, principalmente entre países de Asia y de los Estados Árabes.
- Cinco instituciones regionales revisaron sus marcos de gobernanza en materia de migración o movilidad de la mano de obra. Por ejemplo, la Unión Africana puso en funcionamiento el Comité Consultivo sobre Migraciones Laborales (LMAC), mecanismo tripartito regional que promueve la gobernanza equitativa de la migración laboral y protege los derechos de los trabajadores migrantes y sus familias. La Comunidad Económica de los Estados de África Occidental (CEDEAO) aprobó una nueva Directiva sobre la armonización de la legislación laboral. La Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN) ajustó su base de datos de estadísticas sobre migración laboral internacional (ILMS) a las directrices pertinentes sobre la cuestión.
- Nueve Estados Miembros adoptaron medidas para establecer mecanismos institucionales de supervisión de la aplicación de los marcos de gobernanza de la migración laboral o reforzar los ya existentes. Por ejemplo, el Gobierno de Viet Nam incluyó el indicador 10.7.1 de los ODS en su lista nacional de metas relativas a los ODS. En México, en el estado de Baja California, se estableció un grupo de trabajo interinstitucional sobre migración laboral y contratación equitativa que se encarga de coordinar cuestiones relativas a la contratación, la empleabilidad y la protección laboral de los trabajadores migrantes y de facilitar el diálogo social.
- Once instituciones públicas establecieron nuevos servicios inclusivos y no discriminatorios a fin de promover las oportunidades de trabajo decente para los trabajadores migrantes y los refugiados. Por ejemplo, en Etiopía, instituciones de enseñanza técnica y profesional impartieron formación a 13000 trabajadores migrantes potenciales utilizando un nuevo programa de formación sobre el trabajo doméstico. En Kuwait, se creó la primera organización integrada por trabajadores domésticos (Sandigan, Asociación de Trabajadores Domésticos de Kuwait) y se reforzó su capacidad para representar y hacer valer las opiniones de sus miembros y para prestarles servicios de mayor calidad.

► **Promoción de la contratación equitativa y lucha contra la coacción y el engaño de que son víctimas los trabajadores migrantes en Nepal**

Los trabajadores migrantes suelen ser marginados en los países de acogida y se enfrentan a multitud de obstáculos que dificultan su integración en el mercado de trabajo y su acceso al trabajo decente. Muchas veces, esos obstáculos surgen ya en el país de origen, desde el momento en que los trabajadores emprenden el camino de la migración, a lo largo del cual a menudo son víctimas de agravios que incluyen prácticas de contratación abusivas, engaños sobre la naturaleza del empleo y las condiciones de trabajo, retención de pasaportes, deducciones salariales ilegales y servidumbre por deudas vinculada al reembolso de las comisiones de contratación.

Con el apoyo de la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación, la OIT ha ayudado a Nepal a luchar contra este fenómeno, mediante el establecimiento de «corredores» de contratación equitativos para los trabajadores del sector de la confección en Jordania, con objeto de que la migración se realice en condiciones de seguridad y dignidad. Esta labor abarca también el suministro de información fidedigna a los migrantes sobre sus derechos y las prácticas de contratación, así como la organización de programas de desarrollo de las competencias profesionales y de actividades de sensibilización, contando con la participación efectiva de los medios de comunicación.

► [Vídeo ilustrativo](#) – Más información [aquí](#) – Véase el [Cuadro interactivo de resultados sobre trabajo decente](#)

► **Estadísticas sobre trabajadores migrantes internacionales que se utilizan en la elaboración de políticas basadas en datos empíricos**

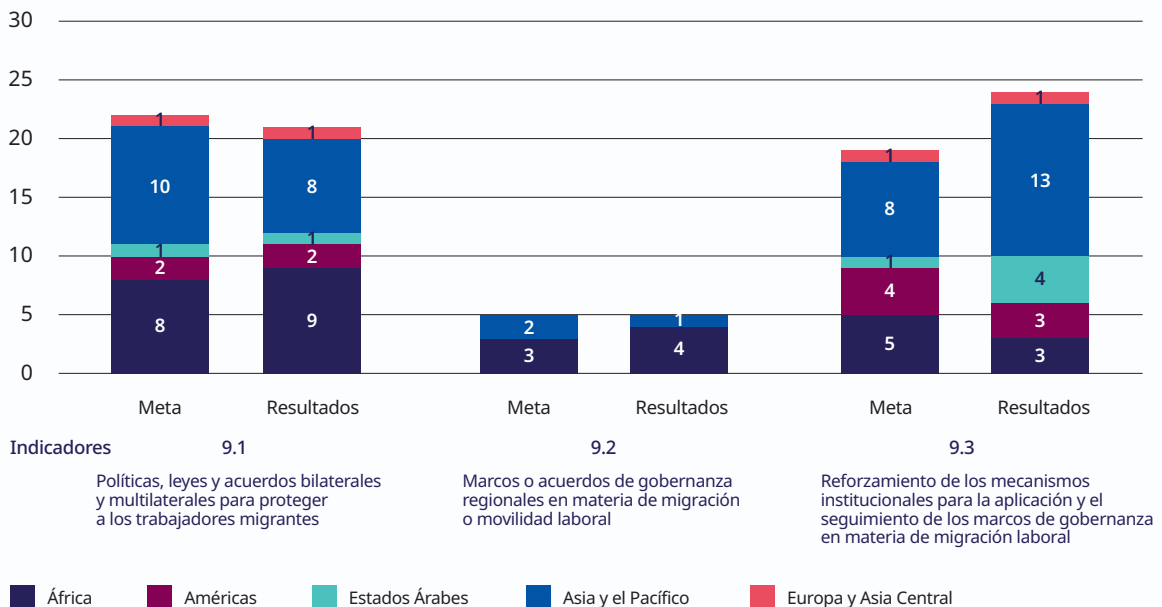
En 2018, la OIT publicó la segunda edición de su informe titulado *Estimaciones mundiales sobre los trabajadores y las trabajadoras migrantes*, que contiene información actualizada, desglosada por región, grupo de ingresos, sexo y edad. En el informe se señala que se ha producido un aumento de la migración laboral, y se estima que a fines de 2017 había 164 millones de trabajadores migrantes en todo el mundo, lo que representa un aumento del 9 por ciento en comparación con las estimaciones de 2016.

Es fundamental disponer de estadísticas y datos apropiados para poder regular adecuadamente la migración laboral y proteger a los trabajadores migrantes, entre otras cosas mediante la elaboración de políticas eficaces que sean acordes con las normas internacionales del trabajo y los compromisos pertinentes contraídos a nivel internacional, como el Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular. La adopción, en la 20.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, celebrada en 2018, de las [Directrices de la OIT relativas a las estadísticas de la migración laboral internacional](#) fue un paso fundamental en ese sentido. Estas directrices vienen a suplir la falta de normas convenidas internacionalmente sobre los conceptos, las definiciones y las metodologías para medir la migración laboral. Por ello, actualmente se está revisando la definición estadística de «migrante internacional» al uso en el sistema de las Naciones Unidas.

Metas y resultados obtenidos

Los resultados obtenidos por lo que respecta a la elaboración de políticas, leyes y acuerdos bilaterales (indicador 9.1), los marcos de gobernanza subregionales (indicador 9.2) y los mecanismos institucionales para la aplicación y el seguimiento de los marcos de gobernanza en materia de migración laboral (indicador 9.3), alcanzaron o superaron las metas establecidas para el bienio en todas las esferas clave y en todas las regiones. Los logros fueron superiores a lo previsto, en particular en las regiones de los Estados Árabes y de Asia y el Pacífico, como respuesta a las crecientes demandas de asistencia de la OIT y en vista de la gran importancia que se otorga a esta esfera de política en los programas políticos y sociales.

► **Gráfico 18. Resultados obtenidos en relación con las metas correspondientes al resultado 9, desglosados por indicador y por región**



Presupuesto y gasto real

El monto total del gasto incurrido en la consecución del resultado 9 durante el bienio 2018-2019 fue de 80,5 millones de dólares de los Estados Unidos, financiado en un 32 por ciento con cargo al presupuesto ordinario de la OIT y en un 68 por ciento con cargo a las contribuciones extrapresupuestarias destinadas a la cooperación para el desarrollo.

► El gasto extrapresupuestario consagrado a este resultado fue superior a las correspondientes estimaciones para el bienio. Ello se debió en gran medida al creciente apoyo que prestan los mandantes de la OIT y los asociados para el desarrollo para hacer frente a las consecuencias de la movilidad de la mano de obra en el mercado de trabajo.

A lo largo del bienio, los principales asociados en la financiación de actividades para el desarrollo en el marco de este resultado fueron la Unión Europea y los Gobiernos de Australia, el Canadá, los Estados Unidos, el Reino Unido y Suiza y, en menor medida, otras entidades de las Naciones Unidas. La financiación con cargo a la CSPO contribuyó al logro de resultados en Etiopía y Turquía.

Fuente	Presupuesto estratégico (en millones de dólares EE.UU.)	Gasto real (en millones de dólares EE.UU.)
Presupuesto ordinario	28,4	25,7
Recursos extrapresupuestarios destinados a la cooperación para el desarrollo	32,3	54,0
Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario	Sin consignar	0,8
Total	60,7	80,5

► **Alianzas en acción: Maximizar la contribución de la migración laboral al crecimiento equitativo, inclusivo y estable en los países de la ASEAN**

[TRIANGLE](#) es un proyecto de cooperación para el desarrollo puesto en marcha por la OIT con el apoyo del Departamento de Asuntos Exteriores de Australia y el Ministerio de Comercio y Relaciones Exteriores del Canadá, y ejecutado en colaboración con la Secretaría, el Consejo Sindical y la Confederación de Empleadores de la ASEAN, así como con los mandantes de Camboya, República Democrática Popular Lao, Malasia, Myanmar, Tailandia y Viet Nam. Entre 2011 y 2018, el proyecto contribuyó, entre otros logros, a la adopción de 34 instrumentos normativos y legislativos en países beneficiarios del proyecto. A raíz del compromiso contraído por 343 agencias de empleo privadas a fin de adoptar un código de conducta sobre contratación equitativa y ética, se registró una reducción de los costos de contratación. Se ha creado un portal, [SaverAsia](#), que permite comparar los costos de transacción de las remesas y que ayuda a los trabajadores migrantes a cotejar los costos de transferencia de dinero para poder elegir la opción más ventajosa, lo que, además, favorece la reducción de los costos de transacción de las remesas. Los [35 centros de recursos para trabajadores migrantes](#) establecidos en los seis países de la ASEAN ofrecen nuevos e importantes servicios, a los que actualmente tienen acceso más de 130000 trabajadores y trabajadoras migrantes.

► Más información también [aquí](#) – Véase [el Cuadro interactivo de resultados sobre trabajo decente](#)

Resultado 10. Organizaciones de empleadores y de trabajadores fuertes y representativas

Síntesis de los resultados obtenidos en materia de trabajo decente

Organizaciones empresariales y de empleadores

► Un total de 42 organizaciones empresariales y de empleadores en 40 Estados Miembros reforzaron sus capacidades institucionales para representar a sus afiliados, prestarles servicios y atender a sus necesidades.

- De ellas, organizaciones empresariales y de empleadores de 13 Estados Miembros refrendaron y aplicaron nuevos planes estratégicos, adaptaron sus estructuras para mejorar las prácticas de gobernanza y la sostenibilidad financiera o ampliaron el número de sus afiliados. Por ejemplo, organizaciones de Chile, Eswatini, Guinea Ecuatorial, Honduras, India, Níger, Pakistán, Perú, Uganda y Zambia se comprometieron a afiliarse con carácter prioritario a empresas y asociaciones empresariales insuficientemente representadas. Tras la adopción, en junio de 2018, de un nuevo plan estratégico para 2018-2021, Business Eswatini reconsideró el orden de prioridad de su oferta de servicios y su enfoque normativo para responder a los retos a los que se enfrentan las empresas del país. Esto permitió a la organización atraer a empresas de mayor tamaño e incrementar su número de afiliados en un 20 por ciento y sus ingresos totales en un 60 por ciento entre julio de 2018 y junio de 2019.
- Además, organizaciones empresariales y de empleadores de 12 Estados Miembros crearon, reforzaron y prestaron servicios para atender las necesidades de sus afiliados efectivos y potenciales. Por ejemplo, para responder al desafío recurrente de encontrar y contratar trabajadores con calificaciones elevadas, la Federación de Empleadores de Ceilán (Sri Lanka) creó un portal digital de colocación que pone en relación a las personas que buscan empleo con las empresas, estableciendo correspondencias entre la oferta y la demanda de competencias profesionales. Desde que se creó el portal en octubre de 2018, la Federación ha compartido con sus empresas afiliadas los perfiles de más de 80 candidatos que se adecuaban a las ofertas de empleo y ha colocado a 25 estudiantes como pasantes en esas empresas.
- Por último, organizaciones empresariales y de empleadores de 17 Estados Miembros mejoraron su capacidad de analizar el entorno empresarial, ejercer el liderazgo sobre cuestiones normativas e influir en la formulación de políticas en función de las necesidades de las empresas. Por ejemplo, la Federación de Empleadores de Antigua y Barbuda adoptó una estrategia de promoción basada en las respuestas a una encuesta realizada en 71 empresas sobre la participación de las mujeres en actividades empresariales y de gestión, que se llevó a cabo entre abril y junio de 2018. Como resultado de la aplicación de esa estrategia, la Federación de Empleadores y el Ministerio de Transformación Social, Desarrollo de Recursos Humanos, Juventud y Género firmaron, en agosto de 2018, una declaración de compromiso para promover la participación de la mujer en la gestión empresarial. La declaración sentó las bases para la realización de actividades conjuntas entre los empleadores y el Gobierno destinadas a promover un entorno propicio para la igualdad de género, el empoderamiento de la mujer y la no discriminación.

► Transformación de las estructuras orgánicas para dar apoyo a las empresas en Myanmar

En 2019, la Federación de Cámaras de Comercio e Industria de la Unión de Myanmar, con el respaldo de la OIT, recompuso su Departamento de Organizaciones de Empleadores, integrado por siete experimentados abogados y especialistas en cuestiones laborales. El Departamento se encarga de llevar a cabo actividades de promoción basadas en datos empíricos con el fin de lograr que las opiniones de los empleadores sean tenidas en cuenta en los procesos de elaboración de legislación laboral y de creación de servicios de empleo. Además, presta diversos servicios a las empresas afiliadas, que incluyen una línea de consulta telefónica permanente, un servicio de asesoramiento, la realización de visitas in situ en casos de conflicto laboral, un programa de formación que abarca más de 30 temas, auditorías laborales y servicios de seguridad y salud en el trabajo.

- Más información [aquí](#) – Véase el [Cuadro interactivo de resultados sobre trabajo decente](#)

▶ El futuro de las empresas y de sus organizaciones representativas

Las empresas, independientemente de su tamaño, sector de operación y ubicación, han de ser capaces de responder a numerosos desafíos, como la innovación tecnológica, la integración en la economía mundial, la evolución demográfica y los relevos generacionales, el cambio climático y la sostenibilidad, y la escasez mundial de trabajadores calificados. Estas tendencias se analizan en el informe titulado *Transformación empresarial: nuevas oportunidades para las organizaciones empresariales*, publicado conjuntamente por la OIT y la OIE en marzo de 2019.

Las conclusiones que se formulan en el informe se basan en estudios de caso, investigaciones y una encuesta realizada a 500 empresas en 15 países en colaboración con Oxford Economics. El informe destaca la necesidad de reforzar la capacidad de las empresas y de los responsables de la formulación de políticas para prever cuestiones, tendencias y situaciones que pudieran surgir. En el informe se formulan recomendaciones con el fin de ayudar a las organizaciones empresariales y de empleadores a abordar los desafíos y aprovechar las oportunidades de trabajo que se presenten.

Organizaciones de trabajadores

- ▶ Organizaciones de trabajadores de 37 Estados Miembros aumentaron su capacidad a diferentes niveles. Se lograron resultados considerables, en particular, en la sindicación y la ampliación de los servicios a los trabajadores de la economía informal, los trabajadores domésticos y los trabajadores migrantes. Cabe citar los resultados siguientes:
 - ▶ la afiliación de nuevos trabajadores y nuevas organizaciones (Colombia, Ghana, Jordania y Perú);
 - ▶ la ampliación de la cobertura de la negociación colectiva (Argentina, Jordania, Malawi, Sierra Leona y la República Unida de Tanzania);
 - ▶ la prestación de nuevos servicios (Colombia, México y Mongolia);
 - ▶ el establecimiento del Instituto de Zambia de Desarrollo e Investigación Laboral por el Congreso de Sindicatos de Zambia;
 - ▶ la creación de una red sindical encargada de defender los derechos de los trabajadores del sector del aceite de palma (Indonesia);
 - ▶ la prestación de asesoramiento sobre el derecho jurídico de los trabajadores del transporte a desarrollar sus actividades profesionales libremente (República Unida de Tanzania), y
 - ▶ el establecimiento, en 2018, del segundo centro de recursos para migrantes, que ofrece servicios de información y asesoramiento a trabajadores migrantes potenciales (República Democrática Popular Lao).
- ▶ En 25 Estados Miembros, las organizaciones de trabajadores influyeron en los programas de políticas a diversos niveles. Cabe citar como ejemplos:
 - ▶ la introducción de reformas en la legislación laboral (Chile, Georgia, India y Zimbabwe);
 - ▶ la promulgación de legislación relativa al salario (República Democrática Popular Lao y Uganda);
 - ▶ la adopción de una hoja de ruta tripartita que fijará en 2020, por primera vez, un salario mínimo (Etiopía), y
 - ▶ la adopción de políticas relativas a la economía informal (Pakistán) y la promulgación de una nueva ley sobre seguridad y salud en el trabajo (Georgia).

- Las organizaciones de trabajadores de 18 Estados Miembros utilizaron las normas internacionales del trabajo para promover la libertad sindical, la negociación colectiva y la justicia social. Los avances en este ámbito estuvieron vinculados, en particular, a la formulación de observaciones a los órganos de control de la OIT por parte de organizaciones de trabajadores, entre otras, del Ecuador, Líbano, Paraguay, Perú, Federación de Rusia, Somalia y Zimbabwe. En el Camerún se creó un comité sindical para dar curso a las recomendaciones de los órganos de control de la OIT.

► Afiliación de nuevos miembros y mejora de los servicios para los trabajadores en Jordania

Mediante el establecimiento del Sindicato de Trabajadores Domésticos en marzo de 2019, la renovación de más de 59 convenios colectivos de empresa y la concertación de un Memorando de Entendimiento con el Ministerio de Trabajo, la Federación General de Sindicatos de Jordania, con el apoyo de la OIT, consiguió aumentar su número de afiliados y mejorar los servicios que presta a los trabajadores en Jordania.

Más de 300 trabajadores domésticos asistieron al congreso del Sindicato de Trabajadores Domésticos, en el curso del cual se elaboró un plan de trabajo y se procedió a la elección de sus dirigentes. Los convenios colectivos negociados con las empresas de los sectores de la imprenta, la alimentación, los servicios, la banca, la construcción y la electricidad beneficiaron a 146 000 trabajadores. Según el Ministerio de Trabajo, en 2018 se firmaron 58 convenios que han permitido mejorar las condiciones de vida y de trabajo de unos 40 000 trabajadores.

- Véase el [Cuadro interactivo de resultados sobre trabajo decente](#)

► El futuro del trabajo y la función de los sindicatos

Los sindicatos se enfrentan a crecientes retos derivados de las profundas transformaciones que experimenta el mundo del trabajo, especialmente con respecto a su capacidad para atraer, integrar y representar a una fuerza de trabajo diversificada, así como para conectar y forjar alianzas con otras organizaciones que tienen fines similares. La OIT intensificó sus esfuerzos para prestar apoyo a las organizaciones de trabajadores, entre otras cosas mediante iniciativas regionales de creación de capacidad, y organizó una sesión de la Academia mundial de trabajadores, en cooperación con el Centro de Turín en 2018, así como actividades en el contexto del [Coloquio internacional de los trabajadores](#), celebrado en octubre de 2019. La OIT publicó informes específicos sobre el futuro de los sindicatos y dedicó un número del [Boletín Internacional de Investigación Sindical](#) a este tema.

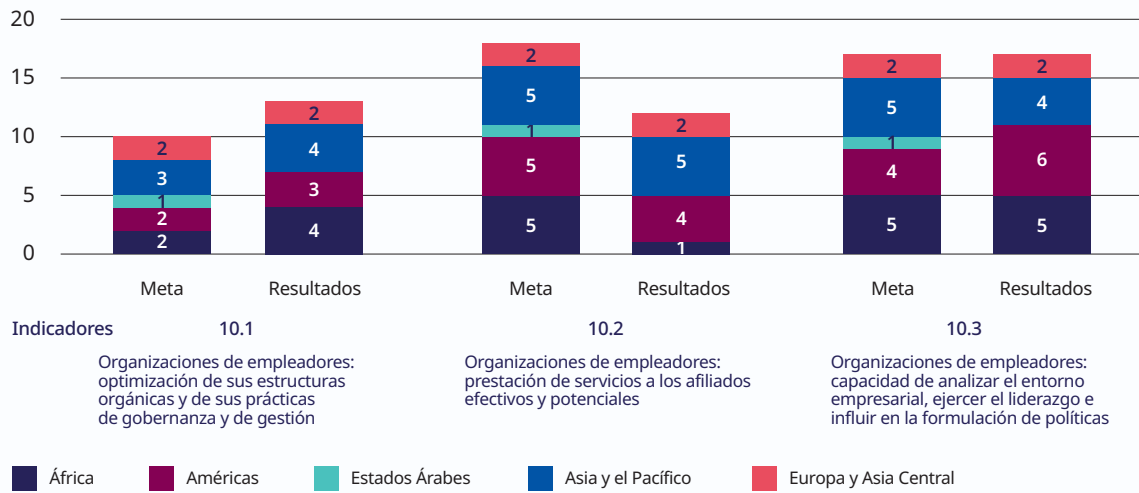
- Más información [aquí](#)

Metas y resultados obtenidos

Los resultados logrados en relación con las organizaciones empresariales y de empleadores alcanzaron la meta fijada para el bienio por lo que respecta al número de organizaciones que han mejorado su capacidad para analizar el entorno empresarial e influir en la formulación de políticas (indicador 10.3), y superaron la meta fijada en cuanto a la optimización de las estructuras orgánicas y las prácticas de gobernanza y de gestión (indicador 10.1). Los progresos fueron ligeramente inferiores a la meta fijada en la esfera de la prestación de servicios (indicador 10.2), con respecto a la cual se requiere que las organizaciones empresariales y de empleadores no sólo presten servicios, sino también cuenten con los medios necesarios para asegurar la sostenibilidad de esos servicios.

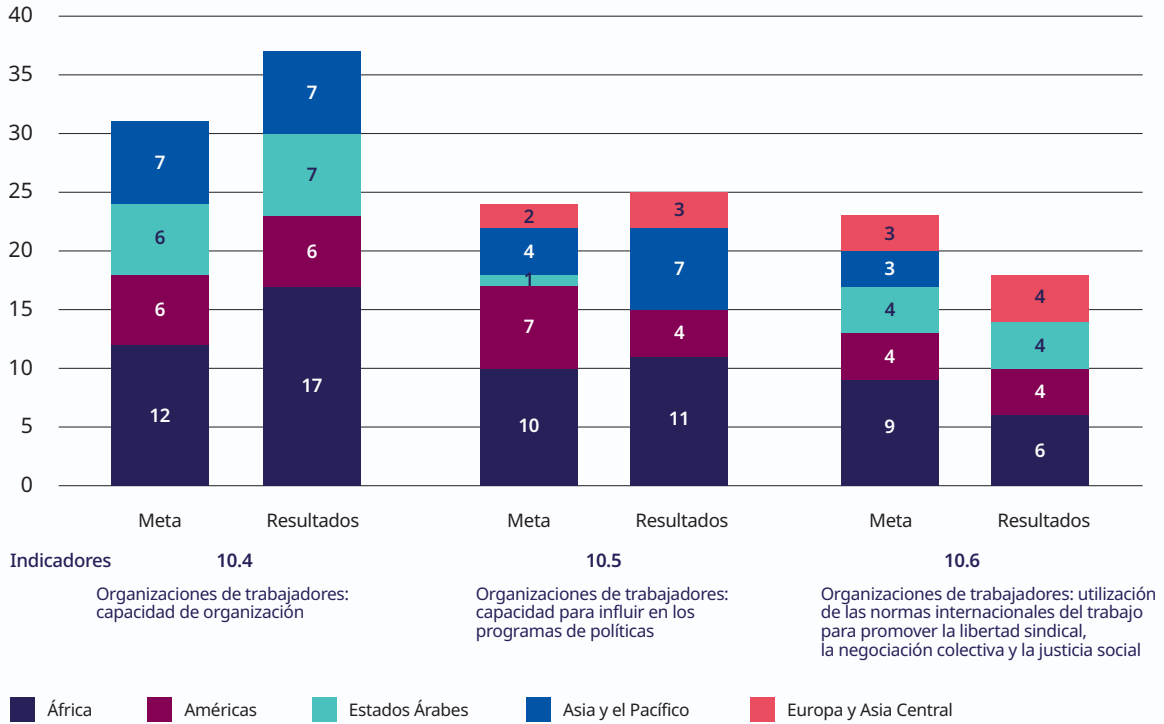
En el caso de las organizaciones de trabajadores, los resultados superaron la meta fijada para el bienio por lo que respecta al incremento de su capacidad institucional (indicador 10.4) y a su influencia en las

► **Gráfico 19. Resultados obtenidos en relación con las metas correspondientes al resultado 10 (organizaciones de empleadores), desglosados por indicador y por región**



prioridades de las políticas (indicador 10.5). En cambio, los progresos registrados en la utilización de las normas internacionales del trabajo para promover la libertad sindical, la negociación colectiva y la justicia social fueron inferiores a lo previsto en las regiones de África y de Asia y el Pacífico. En algunos países se retrasó la ejecución del programa de la OIT como resultado, principalmente, de los problemas internos y externos a los que se enfrentaban los sindicatos, en particular situaciones de tensión política y condiciones de seguridad, procesos de diálogo social ineficaces y falta de unidad entre las organizaciones de trabajadores a nivel nacional.

► **Gráfico 20. Resultados obtenidos en relación con las metas correspondientes al resultado 10 (organizaciones de trabajadores), desglosados por indicador y por región**



Presupuesto y gasto real

El monto total del gasto consagrado al resultado 10 durante el bienio 2018-2019 fue de 74,4 millones de dólares de los Estados Unidos, en su mayor parte financiado con cargo al presupuesto ordinario de la OIT (90 por ciento).

Los recursos extrapresupuestarios puestos a disposición de la Oficina para financiar las actividades en el marco de este resultado fueron inferiores a la cantidad prevista en el Programa y Presupuesto para el bienio, lo que repercutió en los progresos realizados en la consecución de las metas pertinentes.

El principal asociado para el desarrollo en este bienio fue la Unión Europea. Además, los recursos de la CSPO sirvieron para financiar nuevos programas que se pusieron en marcha en el bienio en las Islas del Pacífico y Santo Tomé y Príncipe.

Fuente	Presupuesto estratégico (en millones de dólares EE.UU.)	Gasto real (en millones de dólares EE.UU.)
Presupuesto ordinario	66,9	66,8
Recursos extrapresupuestarios destinados a la cooperación para el desarrollo	8,9	6,1
Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario	Sin consignar	1,5
Total	75,8	74,4

► Alianzas en acción: La igualdad de género es un buen negocio

«Ganar-Ganar: La igualdad de género es un buen negocio» es un proyecto financiado por la Unión Europea y ejecutado conjuntamente por la OIT y ONU-Mujeres en América Latina y el Caribe. El proyecto, que se puso en marcha en 2018, promueve el empoderamiento económico de las mujeres impulsando la introducción de cambios orgánicos en las empresas para que la igualdad de género se considere condición indispensable para un desempeño empresarial competitivo. El proyecto cuenta con la colaboración de organizaciones empresariales y de empleadores en la Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Jamaica y Uruguay.

Este proyecto se inscribe en el marco de las actividades que despliega la OIT a nivel mundial para defender la [necesidad de que las empresas cuenten con mujeres en puestos directivos](#). En mayo de 2019, la OIT publicó, en colaboración con la Universidad de California, el informe titulado [Las mujeres en la gestión empresarial: argumentos para un cambio](#), que se inspiró en el programa «Las mujeres en la gestión empresarial» (WIBM) y la iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo. El informe se basa en las conclusiones de una encuesta mundial realizada a 13000 empresas en 70 países. Ha suscitado el interés de los [medios de comunicación de todo el mundo](#).

► Alianzas en acción: El fortalecimiento de las organizaciones sindicales rurales en Colombia después del conflicto

En 2018, la OIT, con el apoyo del Gobierno de Noruega, puso en marcha un programa que, gracias a la participación de las organizaciones de trabajadores en el desarrollo rural, contribuye a la consolidación de la paz en Colombia, haciendo hincapié en la libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva y la promoción de la igualdad de género. El proyecto tiene por objeto reforzar la representatividad y la capacidad organizativa de los sindicatos en el sector rural e incrementar su influencia en la esfera sociopolítica, promoviendo su participación en los procesos de diálogo social a nivel local.

► Más información [aquí](#)

► Ejes de política transversales

El Programa y Presupuesto para 2018-2019 incluía cuatro ejes de política transversales. Tres de ellos – normas internacionales del trabajo; diálogo social, e igualdad de género y no discriminación – tienen una clara base constitucional e institucional y se refieren a cuestiones inherentes al mandato fundacional de la OIT. El cuarto eje de política transversal – transición justa hacia la sostenibilidad ambiental – refleja la irrupción del cambio climático como uno de los principales factores transformadores que están afectando al mundo del trabajo con implicaciones para los cuatro objetivos del Programa de Trabajo Decente.

Los cuatro ejes de política transversales son importantes para cada uno de los resultados en materia de políticas y han servido de base para la concepción y aplicación de las estrategias conexas. Por consiguiente, los resultados sobre trabajo decente obtenidos durante el bienio han contribuido a la consecución de los cuatro ejes, aunque de manera distinta y en diferente medida. Durante la aplicación del Programa, se ha hecho un seguimiento de la contribución de cada resultado sobre trabajo decente al avance en la consecución de los ejes de política transversales; y se ha medido esa contribución utilizando una escala basada en cuatro categorías¹, elaborada de acuerdo con los parámetros acordados en el sistema de las Naciones Unidas para los marcadores de igualdad de género. El análisis efectuado en esta sección se basa en los marcadores atribuidos a los resultados sobre trabajo decente.²

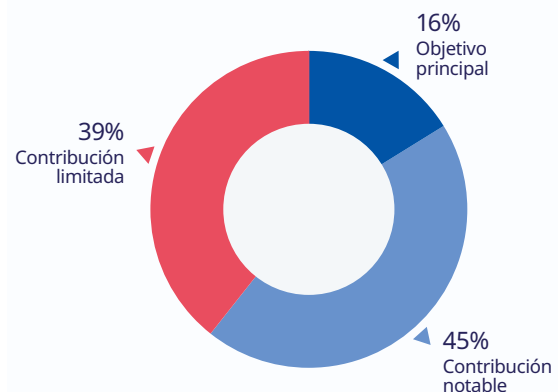
En su conjunto, se constató que el 90 por ciento de los resultados contribuyó de forma notable o se orientó específicamente a hacer avanzar, al menos, uno de los cuatro ejes; mientras que más de una cuarta parte (el 26 por ciento) contribuyó de forma notable o se orientó específicamente a lograr avances en las normas internacionales del trabajo, el diálogo social y la igualdad de género y la no discriminación de forma simultánea. En comparación con el bienio 2016-2017, ello supone un importante progreso en las contribuciones enunciadas para los cuatro ejes de política transversales.

Normas internacionales del trabajo

La OIT consagró sus esfuerzos durante el bienio a reforzar el mensaje sobre la centralidad de las normas internacionales del trabajo y la labor normativa conexas para lograr un desarrollo sostenible. En total, el 60 por ciento de los resultados obtenidos en 2018-2019 en relación con todos los resultados en materia de políticas contribuyó notablemente a la consecución de este eje de política transversal o lo tuvo como objetivo principal. Esa proporción fue superior en el caso de los resultados relacionados con las normas internacionales del trabajo (100 por ciento), las formas inaceptables de trabajo (85 por ciento) y migración y movilidad de la mano de obra (84 por ciento).

► Gráfico 21

Normas internacionales del trabajo: distribución de los resultados sobre trabajo decente por marcador



1 0 = no se espera que contribuya a alcanzar el eje de política transversal; 1 = se espera que tenga una contribución limitada; 2A = se espera que tenga una contribución notable, y 2B = la consecución del eje constituye el objetivo principal.

2 Véase el [Cuadro interactivo de resultados sobre trabajo decente](#).

Diálogo social

Tal como se reafirmó en la [Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente](#) de 2016, el diálogo social es la piedra angular, tanto del mandato de la OIT como de las medidas adoptadas a nivel nacional, para lograr la justicia social a través del trabajo decente. La OIT ha promovido el diálogo social en el bienio 2018-2019 en el marco de todos los resultados, principalmente a través del asesoramiento en materia de políticas a los mandantes tripartitos y el apoyo técnico para mejorar la capacidad de todos los interlocutores, incluidas las organizaciones de trabajadores y las organizaciones empresariales y de empleadores, para participar eficazmente en las instituciones de diálogo social.

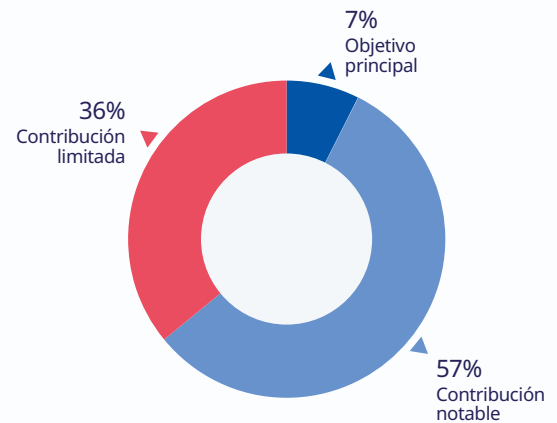
En total, el 64 por ciento de los resultados alcanzados durante el bienio contribuyó de manera notable al diálogo social o tuvo como objetivo directo la consecución de este eje de política transversal. La tasa fue mayor en los resultados relacionados con la promoción de la seguridad en el trabajo y del cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo, inclusive en las cadenas mundiales de suministro (75 por ciento), las normas internacionales del trabajo y la formalización de la economía informal (70 por ciento en ambos casos). Este patrón confirma la importancia de la participación de los mandantes y del mantenimiento de un diálogo social continuo en los procesos para promover la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo, la formalización y el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo.

Igualdad de género y no discriminación

La labor de la OIT en materia de igualdad de género y no discriminación durante el bienio se articuló en torno a la realización de nuevos estudios de investigación a nivel nacional y regional y a la divulgación de sus conclusiones. La brecha salarial de género también fue un tema central del [Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019](#) de la OIT. Entre las demás iniciativas destinadas a promover la igualdad de género y la no discriminación, cabría destacar las campañas de ratificación de convenios de la OIT relacionados con la igualdad de trato para los grupos desfavorecidos y vulnerables y el fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, en particular mediante la [Red Mundial de Empresas y Discapacidad](#) de la OIT. Además, la OIT proporcionó

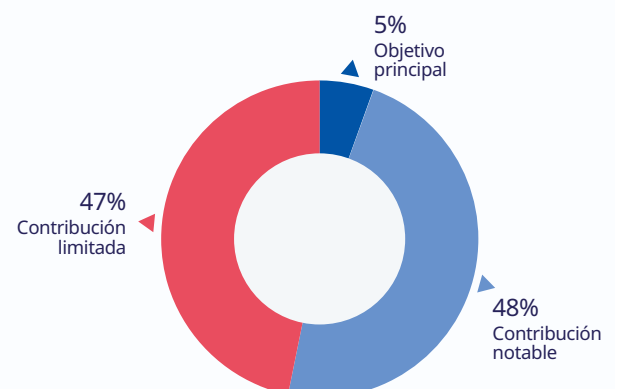
► Gráfico 22

Diálogo social: distribución de los resultados sobre trabajo decente por marcador



► Gráfico 23

Igualdad de género y no discriminación: distribución de los resultados sobre trabajo decente por marcador



asesoramiento normativo y en materia de políticas a nivel nacional, en relación con todos los resultados, en particular mediante la ejecución de proyectos de cooperación para el desarrollo.

En total, el 53 por ciento de los resultados alcanzados durante el bienio contribuyó de manera notable o se orientó específicamente a la consecución de este eje de política transversal. Asimismo, se obtuvieron importantes resultados con valores superiores a ese promedio en el marco de los resultados relacionados con la formalización de la economía informal, el trabajo decente en la economía rural, las formas inaceptables de trabajo y la migración y movilidad de la mano de obra. Eso significa que un mayor número de resultados contribuyó de manera notable a la consecución de la igualdad de género y la no discriminación, entre los trabajadores en situaciones más vulnerables.

► **Promoción de un programa transformador para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres**

En el marco de la iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo, la OIT elaboró tres importantes informes que ofrecen un análisis pormenorizado de los persistentes obstáculos estructurales que restringen las oportunidades de las mujeres en el mundo del trabajo, así como un conjunto de recomendaciones a fin de aplicar un programa transformador para lograr la igualdad de género:

- [El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente](#) (2018);
- [Iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo: Impulso en favor de la igualdad](#) (Memoria del Director General, que se presentó en la 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 2018), y
- [Un paso decisivo hacia la igualdad de género: En pos de un mejor futuro del trabajo para todos](#) (2019).

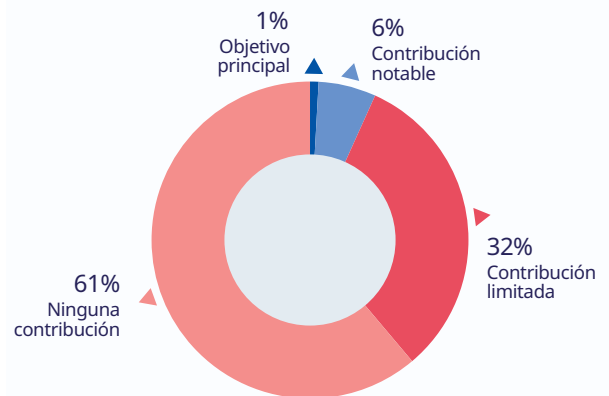
Las políticas propuestas en estos documentos servirán de base para la elaboración de la estrategia de la OIT en este ámbito que se presentará en el Programa y Presupuesto para 2020-2021.

Transición justa hacia la sostenibilidad ambiental

Los cambios climáticos y medioambientales son factores clave de las transformaciones que se están produciendo en el mundo del trabajo. Por esa razón, en 2018-2019 la OIT dedicó una mayor atención a la promoción de una transición justa hacia un futuro del trabajo sostenible, en sus dimensiones económica, social y ambiental, como ámbito de trabajo de la Organización. Durante el bienio, la Oficina intensificó sus esfuerzos para incrementar la sensibilización y ampliar la base de conocimientos sobre estas cuestiones. Entre los nuevos estudios de investigación publicados, cabría destacar: [Working on a warmer planet: The impact of heat stress on labour productivity and decent work](#) y [Skills for a Greener Future](#).

► **Gráfico 24**

Transición justa hacia la sostenibilidad ambiental: distribución de los resultados sobre trabajo decente por marcador



Los resultados obtenidos en 2018-2019 muestran un progreso limitado – pero alentador – en la integración de una transición justa hacia la sostenibilidad ambiental en las áreas de trabajo de la OIT

relacionadas con la formulación de políticas. Un 7 por ciento de dichos resultados contribuyó de manera notable o se orientó específicamente a hacer avanzar este eje de política transversal; mientras que otro 32 por ciento contribuyó de forma limitada a tal objetivo. Los progresos fueron más significativos en los resultados relacionados con la promoción de empresas sostenibles, más y mejores empleos para un crecimiento incluyente y el trabajo decente en la economía rural, habida cuenta de la importancia de los efectos del cambio climático para esos ámbitos de actuación y las partes que en ellos participan.

► Cómo el biogás crea empleo y promueve una agricultura sostenible en Egipto

Según el informe [Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2018: Sostenibilidad medioambiental con empleo](#), se podrían crear hasta 24 millones de nuevos empleos verdes en todo el mundo gracias al uso de prácticas ambientalmente sostenibles. Durante el bienio, la OIT brindó apoyo a sus mandantes y propició las alianzas con partes interesadas clave en los ámbitos gubernamental y académico a fin de fortalecer las capacidades nacionales destinadas a promover empleos verdes e iniciativas empresariales ecológicas en varios sectores. La intervención dirigida a fomentar el uso del biogás como fuente de empleo y la agricultura sostenible en Egipto es un ejemplo de los efectos beneficiosos de este tipo de iniciativas para el desarrollo local, el trabajo decente y el medio ambiente.

► [Vídeo ilustrativo](#)

► Resultados funcionales

Durante el bienio 2018-2019, los tres resultados funcionales definidos en el Programa y Presupuesto facilitaron el funcionamiento eficiente y eficaz de la OIT, de conformidad con su Constitución y sus normas y procedimientos. El progreso obtenido en estos ámbitos favoreció la concreción de los diez resultados previstos en materia de políticas y la obtención de los resultados sobre trabajo decente descritos en las secciones anteriores.

Los resultados obtenidos en las esferas de actividad correspondientes a los resultados funcionales cumplieron – en su mayoría – las metas previstas y se obtuvieron avances notables con respecto a:

- la elaboración de productos de difusión de conocimientos de alta calidad en los plazos previstos;
- la mejora de los sistemas estadísticos y de información sobre el mercado de trabajo, sobre la base de normas internacionalmente aceptadas que facilitan la presentación de información en relación con los indicadores de los ODS;
- la inclusión del trabajo decente en las estrategias nacionales de desarrollo sostenible y los compromisos mundiales basados en la labor de promoción de la OIT;
- el funcionamiento eficaz de los órganos de gobernanza y de formulación de políticas de la OIT;
- la calidad de las funciones de supervisión, rendición de cuentas y gestión de los riesgos;
- el uso de las conclusiones y recomendaciones de las evaluaciones independientes en la adopción de decisiones, y
- la eficiencia y eficacia de los servicios de apoyo, la programación por países, la movilización de recursos, el desarrollo del personal y la gestión de las instalaciones.

En el anexo II del presente documento y en el Cuadro interactivo de resultados sobre trabajo decente, se proporciona información pormenorizada sobre los resultados alcanzados, desglosada por resultado previsto y por indicador.



Celebración de la vuelta al mundo en 24 horas en Nueva Delhi (India), con motivo de la conmemoración del centenario de la OIT. Abril de 2019. © OIT

Resultado A. Gestión eficaz de los conocimientos para la promoción del trabajo decente

La OIT consolidó su posición como organización líder en materia de conocimientos y estadísticas sobre el mundo del trabajo, el futuro del trabajo y los ODS relacionados con el trabajo decente. La Oficina elaboró y difundió estadísticas y trabajos de investigación de referencia en esos ámbitos; participó en alianzas mundiales, regionales y nacionales para la promoción del trabajo decente, e intensificó sus esfuerzos para fortalecer las capacidades institucionales a tal fin.

Investigaciones y conocimientos

El programa de investigaciones de la OIT durante el bienio se centró en dos ámbitos prioritarios – a saber, el futuro del trabajo y los ODS – habida cuenta de su importancia central para el mandato y la dirección estratégica generales de la Organización. En ese sentido, se prepararon varios documentos de investigación como contribución a la labor de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. Los estudios de investigación sobre las dinámicas interconexiones entre el crecimiento económico, el trabajo decente y la integridad ambiental también fueron esenciales para llevar a cabo un análisis exhaustivo del progreso hacia la consecución del ODS 8, que se incluyó en el informe [Hora de actuar para conseguir el ODS 8](#).

La OIT elaboró estudios de investigación pertinentes, sólidos y oportunos, en los que se exponen las tendencias actuales en el mundo del trabajo y se analizan temas de actualidad, con miras a orientar su asesoramiento en materia de políticas, mediante informes mundiales de referencia, reseñas de políticas y plataformas de difusión de conocimientos. Entre otros, cabría destacar las [Perspectivas sociales y del empleo en el mundo](#) (Tendencias 2018, Tendencias del empleo femenino 2018, Tendencias 2019 y Sostenibilidad medioambiental con empleo), así como el [Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019](#), que se centró en la brecha salarial de género.

A nivel regional, entre las principales publicaciones cabría destacar las [Perspectivas sociales y del empleo en Asia y el Pacífico 2018](#) (en inglés), un informe exhaustivo sobre los [Salarios en África](#) (en inglés) y un análisis cuantitativo y cualitativo titulado [Trabajo infantil en la Región Árabe](#) (en árabe e inglés). En 2018, la OIT también publicó la 25.ª edición de la publicación anual [Panorama Laboral de América Latina y el Caribe](#).

Todos los informes de referencia y otros informes importantes se publicaron en los plazos previstos de conformidad con las normas de publicación internacionalmente reconocidas, lo que comprendió un proceso de examen *inter pares*. Dichas publicaciones, en particular las relativas al futuro del trabajo, recibieron una importante atención mediática a nivel nacional, regional y mundial y fueron citadas en foros internacionales y por diversas organizaciones multinacionales, como la Asamblea General de las Naciones Unidas, la OCDE, el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional (FMI).

Además, la OIT colaboró en diversas ocasiones con la comunidad de investigación académica internacional, en el marco de conferencias como la Conferencia de la Red para la Reglamentación del Trabajo Decente (Ginebra, 2019) y la Conferencia de la Asociación Internacional de Relaciones Laborales y de Empleo (Seúl, 2018). Esa colaboración también fue esencial para aumentar la proyección de la revista académica de la OIT – la *Revista Internacional del Trabajo* – y la producción de libros y artículos periodísticos sobre temas relacionados con el trabajo decente que se someten a un proceso de examen *inter pares*.

Estadísticas

Durante el bienio, la OIT intensificó su labor en este ámbito fortaleciendo la capacidad de los mandantes y de las oficinas nacionales de estadística, por ejemplo, mediante cursos de formación acerca de los sistemas de información sobre el mercado de trabajo y la Academia sobre Estadísticas y Análisis del Mercado de Trabajo, en colaboración con el Centro de Turín. La OIT también elaboró un conjunto de herramientas para realizar encuestas sobre la fuerza de trabajo y una [Guía rápida para la medición de las características económicas en el censo de población](#) (en inglés), en coordinación con la División de Estadística de las Naciones Unidas y el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA).

La OIT amplió, rediseñó y consolidó el [sitio web y la base de datos de ILOSTAT](#), que ahora comprende 74 millones de datos – lo que supone un incremento de casi el 150 por ciento con respecto a los 30 millones de datos disponibles en 2016-2017 – y ofrece nuevos conjuntos de datos para los indicadores sobre el mercado de trabajo relacionados con los ODS cuyo seguimiento se ha confiado a la OIT. Además, armonizó su colección de microdatos en un repositorio central de estadísticas, asegurando así la coherencia y comparabilidad de los datos que sustentan la labor técnica y analítica de la OIT, en particular las estimaciones mundiales y regionales sobre las cuestiones relacionadas con el trabajo decente.

En la [20.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo](#) (Ginebra, octubre de 2018), se adoptaron resoluciones clave con respecto a las estadísticas sobre las relaciones de trabajo, la metodología de los indicadores de los ODS 8.8.2 sobre los derechos laborales y 8.b.1 sobre las políticas en materia de empleo juvenil, y las estadísticas sobre el trabajo infantil. Durante dicha Conferencia también se adoptaron directrices relativas a las estadísticas de la migración laboral internacional, a la medición del trabajo forzoso, a la medición de la inadecuación de las calificaciones y las competencias de las personas ocupadas, y a las estadísticas sobre las cooperativas.

A nivel nacional, la OIT contribuyó a fortalecer las estadísticas sobre el mercado de trabajo en 20 Estados Miembros, y prestó apoyo para la recopilación y presentación de información sobre los indicadores de los ODS relacionados con el trabajo decente en 32 países.

Comunicaciones

La labor de la OIT en el ámbito de las comunicaciones contribuyó a consolidar su posición como organización líder en materia de conocimientos sobre el mundo del trabajo. Ello comprendió la planificación, preparación y promoción de material de comunicación sobre informes y datos publicados durante el bienio, en particular los principales informes de referencia de la OIT.

El centenario de la Organización brindó una oportunidad única para acercar la OIT a un público más amplio. La aplicación de la estrategia de comunicación OIT100 en 2019 supuso la adopción de una identidad visual unificada y la difusión en todo el mundo de un conjunto básico de mensajes, lo que incrementó la sensibilización sobre el mandato, la labor y los resultados de la OIT. La estrategia incluyó una campaña de comunicación, titulada «La vuelta al mundo en 24 horas», así como proyectos audiovisuales y la creación de un sitio web de noticias sobre el centenario de la OIT, que sacó el máximo provecho de las nuevas tecnologías web para ofrecer un viaje envolvente al pasado, presente y futuro de la Organización mediante recursos multimedia, superando todos los demás contenidos de la OIT en materia de comunicación en la web.

En conjunto, el sitio web de la redacción de la OIT recibió más de 1,1 millones de visitas en 2018 y casi 1,4 millones de visitas en 2019. Los comunicados de prensa sobre informes, así como los datos publicados en el sitio web público de la OIT, fueron los que recibieron el mayor número de visitas en ambos años. Con respecto a la cobertura mediática, las noticias y los comunicados de prensa de la OIT generaron más de 160 000 artículos en 2018 y más de 190 000 en 2019. El blog de la OIT titulado [Work in Progress](#), en el que periódicamente se publican artículos sobre datos y estudios de investigación de la OIT, registró un aumento de visitas del 24 por ciento de 2018 a 2019. Las visualizaciones de vídeos aumentaron en un 61 por ciento. Los sitios web dedicados al centenario de la OIT atrajeron a más de 340 000 visitantes únicos en 2019.

Alianzas

Además de las alianzas mundiales establecidas dentro del sistema de las Naciones Unidas y con otras organizaciones multilaterales que se describen en la parte I del presente documento, la OIT también aumentó su participación en debates sobre políticas con el Banco Mundial, la OCDE, el FMI y otras instituciones financieras internacionales. En mayo de 2019, la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación respaldó la [estrategia sobre el futuro del trabajo para todo el sistema de las Naciones Unidas](#), preparada por un equipo de tareas dirigido por la OIT, instando a todas las entidades de las Naciones Unidas a ponerla en práctica y encargando a la OIT el liderazgo de los esfuerzos destinados a traducir la estrategia en orientaciones y acciones a nivel nacional.

La OIT, junto con el PNUD, también dirigió la elaboración de la [Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad](#), respaldada por la Junta de los Jefes Ejecutivos y presentada por el Secretario General de las Naciones Unidas en junio de 2019. Dicha Estrategia consta de medidas en materia de políticas y de un marco de rendición de cuentas sobre la inclusión de la discapacidad, y contiene diversos parámetros para evaluar los progresos alcanzados en el conjunto del sistema de las Naciones Unidas y acelerar un cambio transformador en este ámbito.

En 2018 la OIT, la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), la OIE y la CSI establecieron una [Alianza Mundial de Competencias en Materia de Migración](#), a fin de prestar apoyo a los países en sus esfuerzos por desarrollar y reconocer las competencias de los trabajadores migrantes, dedicando una atención especial a las mujeres y los jóvenes.

En 2018, la OIT y el Comité Organizador de los Juegos Olímpicos y Paraolímpicos de 2020 en Tokio firmaron un acuerdo de colaboración para promover la sostenibilidad y alentar prácticas laborales socialmente responsables entre los socios proveedores de los Juegos, utilizando como marco la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social ([Declaración sobre las Empresas Multinacionales](#)).

La [cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular](#) siguieron siendo modalidades de cooperación importantes. Durante el bienio 2018-2019, los Estados Miembros de la OIT y muchos mandantes del Sur Global reafirmaron su compromiso con dichas modalidades mediante su participación en la Conferencia de Alto Nivel de las Naciones Unidas sobre la Cooperación Sur-Sur ([PABA+40](#)). Asimismo, los mandantes de la OIT apoyaron la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular en: i) la [Iniciativa Regional: América Latina y el Caribe Libre de Trabajo Infantil](#) y de Trabajo Forzoso, en particular mediante las contribuciones financieras de los Gobiernos del Brasil y España; ii) un proyecto de formación sobre competencias en la economía del cuidado, en la región de la ASEAN, con contribuciones financieras del Gobierno de China, y iii) mecanismos de planificación conjunta de las Naciones Unidas sobre cambio climático y paz y desarrollo para el Caribe, con contribuciones financieras de los Gobiernos de la India y China.

Capacidades institucionales en materia de trabajo decente

En 2018-2019, todas las oficinas y departamentos de la OIT llevaron a cabo iniciativas específicas destinadas a fortalecer las capacidades institucionales en materia de trabajo decente, dedicando una atención especial a los mandantes tripartitos. En marzo de 2019, el Consejo de Administración de la OIT aprobó la [Estrategia de la OIT para el fomento de la capacidad institucional](#), que sirvió de base para la preparación del Programa y Presupuesto para 2020-2021. En dicha Estrategia se reconoció el papel central del Centro de Turín en la ejecución de las actividades de fomento de la capacidad y como espacio para formular y poner a prueba nuevos enfoques.

Durante el bienio, a raíz de la introducción de nuevos productos de aprendizaje a distancia, el Centro de Turín registró un notable aumento en el número de participantes, tanto en sus cursos de formación presencial (más de 22000 participantes) como en sus actividades de aprendizaje a distancia (más de 23000 participantes); de ellos, el 44 por ciento fueron mujeres y el 40 por ciento procedieron de organizaciones

de mandantes tripartitos. Dos de cada tres actividades de formación del Centro de Turín se concibieron e impartieron en colaboración con departamentos de la sede y oficinas exteriores de la OIT y más del 90 por ciento de todas las actividades de formación en grupo se relacionaron temáticamente con los diez resultados en materia de políticas y los tres resultados funcionales del Programa y Presupuesto de la OIT.

El Centro de Turín también siguió mejorando la calidad de sus servicios. El nivel de satisfacción de los participantes aumentó, alcanzando una puntuación media de 4,49 en una escala de 1 a 5. Las evaluaciones de los conocimientos realizadas al final de las actividades de formación mostraron que el 83 por ciento de todos los participantes adquirió durante la formación nuevos conocimientos de aplicación inmediata. Las evaluaciones de las actividades de formación encargadas por el Centro a evaluadores externos en 2018 y 2019 demostraron que más del 70 por ciento de todos los anteriores participantes siguió aplicando los conocimientos adquiridos tras concluir la formación.

► ¿Qué pasa cuando acaba la formación? Repercusión de los cursos sobre migración laboral impartidos por el Centro de Turín

En el marco de la evaluación externa de las actividades de formación del Centro de Turín que se llevó a cabo en 2019, se estudiaron los cursos sobre migración laboral. Dicha evaluación se basó en una combinación de métodos cualitativos y cuantitativos para evaluar el impacto del aprendizaje, incluida una encuesta en línea entre los antiguos participantes. De un total de 108 personas que respondieron a la encuesta, 103 indicaron repercusiones concretas en la capacidad institucional o en su país como resultado de la aplicación del contenido de la formación. Entre otros efectos, los encuestados destacaron la ratificación de convenios de la OIT en Madagascar, Marruecos y Sierra Leona; la creación de una red sindical sobre migración en toda la región africana; el establecimiento de un mecanismo de consulta con los interlocutores sociales en el seno de una comisión de la ASEAN, y la concertación de acuerdos bilaterales sobre migración laboral entre Etiopía y los países de destino.

Fuente: Global Migration Policy Associates. 2019. [Independent external evaluation of the ITCILO training and learning activities in the area of labour migration from the beginning of 2017 till mid-2018](#) (Ginebra).

Resultado B. Gobernanza eficaz y eficiente de la Organización

Los esfuerzos de la OIT a lo largo del bienio se centraron en asegurar la plena participación de los mandantes tripartitos en los procesos de toma de decisiones y de establecimiento de prioridades. La toma de decisiones estratégicas se llevó a cabo mediante la adopción por parte de la Conferencia Internacional del Trabajo de la [Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019](#). La OIT también proporcionó un apoyo eficiente a las reuniones y los órganos de gobernanza; mantuvo una supervisión eficaz del uso de los recursos, y fortaleció sus mecanismos de rendición de cuenta.

Órganos de gobernanza

La OIT siguió ejecutando con éxito la iniciativa relativa a la gobernanza, dedicando una atención especial al papel y funcionamiento de las reuniones regionales, la aplicación de la [Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente](#) de 2016 y el incremento de la eficiencia.

Durante el bienio, se revisó y modernizó el Reglamento para las reuniones regionales y se celebraron dos fructíferas reuniones en las Américas y en África. Casi todos los elementos contemplados en el programa de trabajo para dar efecto a la Resolución de 2016 se ejecutaron según lo previsto. Además, se revisó el marco de resultados para 2020-2021, y se adoptó una nueva política y estrategia de evaluación, así como

la Estrategia de la OIT para el fomento de la capacidad institucional. También se mejoró ILOSTAT y se aplicó con éxito la estrategia de alianzas de colaboración, como quedó demostrado con el funcionamiento de las alianzas temáticas en relación con los ODS.

Durante el bienio se logró mejorar la eficiencia con un formato más corto de las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo y del Consejo de Administración. Ello propició la celebración de reuniones más transparentes y ágiles gracias, en parte, a un mayor número de reuniones informativas y de consultas mantenidas entre reuniones.

También se logró incrementar la eficiencia con un mejor uso de las tecnologías de la información y la comunicación. La Oficina mejoró el acceso a los documentos a través de Internet y amplió el uso de la Aplicación *ILO Events*. Todos los documentos oficiales que deben distribuirse antes de las reuniones del Consejo de Administración se publicaron exclusivamente en formato electrónico y el 80 por ciento de éstos se publicó en los plazos reglamentarios. El volumen de palabras procesadas durante el bienio permaneció estable en torno a los 24 millones.

Durante el bienio se siguieron introduciendo continuas mejoras en los métodos de trabajo y en el funcionamiento del Consejo de Administración y de la Conferencia Internacional del Trabajo. La Oficina puso en práctica un nuevo sistema digital para la presentación de enmiendas durante la reunión de la Conferencia e introdujo medidas de gestión del tiempo en las reuniones del Consejo de Administración. Entre los avances logrados en las sesiones plenarias de la Conferencia, cabe destacar un ahorro de tiempo del 9,3 por ciento en 2018 y del 7,7 por ciento en 2019. Para culminar las reuniones del Consejo de Administración de marzo y noviembre de 2018, fue necesario más de un 20 por ciento de tiempo adicional, que se redujo a un 2 por ciento en la reunión de marzo de 2019; mientras que en la reunión de octubre-noviembre de 2019 el Consejo de Administración logró completar sus labores con una antelación del 2 por ciento con respecto al tiempo previsto.

Además, se proporcionó un activo apoyo y asesoramiento jurídico a fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los órganos de gobernanza, en particular para la elaboración y adopción de la versión revisada del Reglamento para las reuniones regionales, así como del nuevo Reglamento para las reuniones técnicas y del nuevo Reglamento para las reuniones de expertos.

Supervisión y gestión de los riesgos

Durante el bienio se siguieron perfeccionando los mecanismos de supervisión de la OIT. Entre los principales logros cabe mencionar la publicación de una declaración de control interno, en consonancia con las mejores prácticas en el sistema de las Naciones Unidas; la revisión del Marco de gestión institucional de los riesgos y la actualización de los registros de riesgos de la OIT, y la publicación de una nueva directiva de la Oficina sobre ética y otra sobre la denuncia de una falta grave y la protección contra las represalias. Además, se recibieron opiniones de auditoría sin reservas del Auditor Externo, en las que confirmó que los dos conjuntos de estados financieros consolidados, preparados durante el bienio, eran plenamente acordes con las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (NICSP). Dichas opiniones se pusieron a disposición de los Estados Miembros, junto con los estados financieros.

Es necesario desplegar mayores esfuerzos para agilizar la preparación de los planes de acción destinados a dar seguimiento a las recomendaciones de las auditorías, una tarea que actualmente toma más de cuatro meses desde la publicación de las recomendaciones. Alrededor del 75 por ciento de las recomendaciones, no obstante, se ha aplicado a tiempo; mientras que sólo se ha aplazado la aplicación del 3 por ciento de las recomendaciones, en general por motivos presupuestarios.

El Comité Consultivo de Supervisión Independiente prestó asesoramiento y llevó a cabo un seguimiento de los progresos logrados en todos estos ámbitos, y presentó sus propios informes anuales al Consejo de Administración.

En mayo de 2018, se revisó el Marco de gestión institucional de los riesgos y se emprendió un proceso de puesta al día de los registros de riesgos, que se revisaron y completaron en todos los departamentos y oficinas. Para apoyar dicho proceso, la OIT preparó e impartió formación para el personal de la sede y de las oficinas exteriores, con la finalidad de seguir reforzando las competencias y capacidades institucionales en materia de gestión de riesgos.

Evaluación

La nueva estrategia de evaluación aplicada durante el bienio se basa en una política de evaluación transformadora que se aprobó en marzo de 2018. La orientación estratégica de esta nueva política exigió la introducción de directrices, listas de verificación y métodos para adecuar mejor las evaluaciones al mandato fundamental de la OIT, a saber, las normas internacionales del trabajo y el diálogo social y el tripartismo, pero sin dejar de tener en cuenta la contribución que aporta la Organización a la consecución de los ODS y las cuestiones transversales como el género, la discapacidad y otras formas de discriminación.

El uso de las evaluaciones de la gobernanza institucional siguió aumentando; y el personal directivo dio respuesta, ya sea plena o parcialmente, a más del 80 por ciento de sus recomendaciones. Asimismo, se dio seguimiento al 81 por ciento de las recomendaciones incluidas en las evaluaciones de los proyectos, un porcentaje ligeramente inferior a la meta del 85 por ciento fijada para el bienio. Ello se debió, en parte, a una evaluación más rigurosa del seguimiento propuesto gracias a la introducción de un nuevo sistema automatizado de seguimiento de las respuestas del personal directivo.

Los informes de evaluación siguieron siendo de gran calidad. Las evaluaciones ex post de la calidad realizadas por expertos externos mostraron que, en conjunto, el 97 por ciento de los informes de evaluación efectuados en 2018 logró una clasificación de «satisfactorio», en comparación con el 86 por ciento en 2015.

El Comité Consultivo de Evaluación de la OIT celebró nueve discusiones. Este Comité brindó importantes aportaciones para dar seguimiento a las recomendaciones incluidas en cinco evaluaciones de alto nivel; aprobó los planes de trabajo de tres evaluaciones de alto nivel, y validó los informes de situación finales de dos evaluaciones de alto nivel.

► La importancia de las evaluaciones para la rendición de cuentas y el aprendizaje institucional

La OIT logró notables avances en la aplicación de su Estrategia de evaluación basada en los resultados para 2018-2021. En el [informe de evaluación anual de 2018-2019](#), se brindaba una descripción pormenorizada de la aplicación de la Estrategia por resultado, meta intermedia y meta final. En dicho informe se mostraba un aumento en el número de evaluaciones independientes completadas según lo previsto, lo que refleja la mejora de la capacidad interna de la OIT para gestionar las evaluaciones. La calidad de las evaluaciones – algo esencial para la rendición de cuentas y el aprendizaje institucional – también siguió mejorando. Con objeto de incrementar el uso estratégico de la función de evaluación y reducir el «hastío» respecto de las evaluaciones, en la nueva política se recomendó agrupar las evaluaciones cuando existieran marcos de resultados compartidos. La agrupación de las evaluaciones permite realizar un análisis más profundo de los aspectos comunes y de las diferencias entre proyectos similares, pero ejecutados en distintos contextos nacionales o sectoriales. Ello genera ahorros en términos de eficiencia. La Oficina seguirá celebrando discusiones estratégicas con los asociados para el desarrollo a fin de organizar más evaluaciones agrupadas en 2020-2021.

Resultado C.

Servicios de apoyo eficientes y utilización eficaz de los recursos de la OIT

La OIT ha seguido mejorando sus procesos administrativos y sus sistemas de gestión basada en los resultados, a fin de lograr un uso más eficaz y eficiente de los recursos confiados a la Organización.

Mejoras de los procesos operativos y transparencia

La OIT siguió desarrollando y aplicando innovaciones en sus modelos de prestación de servicios, incrementando así la eficiencia y capacidad de respuesta de sus procesos y métodos de trabajo. Durante el bienio, los esfuerzos se centraron en la racionalización de los procesos operativos a fin de prestar el apoyo necesario para garantizar un funcionamiento adecuado de los órganos de control de la OIT.

► Movilización de recursos para facilitar la innovación, la resolución de problemas y la formación de equipos

La OIT está fortaleciendo su capacidad y sus competencias internas para que los directivos y demás miembros del personal puedan mejorar de forma constante sus métodos de trabajo, dedicando una atención especial a la innovación, la resolución estratégica de problemas y la formación de equipos. En ese sentido, se ha creado un equipo especial con profundos conocimientos del contexto de la OIT, que ha empezado a actuar en algunos casos como una alternativa interna al uso de consultores externos y presta la asistencia necesaria para invertir en soluciones innovadoras. Dicho equipo brinda apoyo a los directivos y demás miembros del personal a fin de transformar ideas innovadoras en proyectos viables; proporciona soluciones a problemas de gestión mediante el uso de metodologías de cocreación, y facilita la formación de equipos.

Durante el bienio, este equipo colaboró con el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo y con el Departamento de Gestión de la Información y de las Tecnologías de la OIT en la reconfiguración de los procesos internos que sustentan el correcto funcionamiento de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y del Comité de Libertad Sindical. Estas iniciativas propiciaron, entre otras, las siguientes mejoras:

- un nuevo sistema electrónico para el flujo de trabajo, que reduce las etapas y tareas redundantes y facilita el intercambio de información entre los miembros de los comités y comisiones;
- técnicas mejoradas y más fáciles de utilizar para simplificar la redacción de los documentos;
- cuadros interactivos para hacer un seguimiento del progreso de los archivos en el flujo de trabajo, y
- un nuevo sistema electrónico de clasificación y almacenamiento de los documentos.

En 2019, la Oficina implantó de forma progresiva su sistema de gestión institucional global (IRIS) en todas las oficinas. IRIS está ahora operativo en 79 oficinas exteriores de la OIT en todo el mundo. Otros avances informáticos han permitido incrementar la disponibilidad de información técnica y financiera para los funcionarios de la OIT, en apoyo de la toma de decisiones, la gestión basada en los resultados y la mejora del sistema de contratación. Ello forma parte de los esfuerzos desplegados por la Organización a fin de mejorar la transparencia de los datos sobre la financiación y los resultados de la OIT, que, entre otras cosas, incluye: i) la aplicación de las [normas relativas a los datos, establecidas por las Naciones Unidas](#); ii) la armonización con la [presentación de datos financieros de la OCDE/AOD](#) sobre la asistencia oficial para el desarrollo, y iii) la colaboración con la [Iniciativa Internacional para la Transparencia de la Ayuda \(IATI\)](#).

Programación estratégica y gestión basada en los resultados

La OIT mejoró sus métodos y herramientas de planificación del trabajo basada en los resultados, y reforzó la presentación interna y externa de información. También proporcionó orientaciones preliminares para facilitar la participación de la OIT y de sus mandantes en la formulación de los nuevos Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, en particular mediante la elaboración de una nueva generación de PTDP.

► Inclusión del trabajo decente en los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible

La OIT participó activamente en el proceso interinstitucional para la formulación de nuevas orientaciones en relación con los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, que se puso en marcha en el segundo semestre de 2019. En la mayoría de los programas de las Naciones Unidas establecidos o revisados durante el bienio, se incluyeron temas como la promoción de oportunidades de trabajo decente, el aumento del acceso a la protección social y la protección contra las formas inaceptables de trabajo. Ello fue así, por ejemplo, en:

- la actualización en 2019 del Plan de Respuesta a la Crisis del Líbano 2017-2020;
- el Marco de Cooperación para el Pakistán 2018-2022;
- el Marco de Colaboración para el Desarrollo Sostenible de Filipinas 2019-2023;
- los Marcos de Cooperación 2019-2023 de Benin, Lesotho, Mauricio y Togo, y
- el Marco de Cooperación para el Desarrollo Sostenible en Chile 2019-2022.

Durante el bienio, se aprobaron 31 nuevos PTDP. Con ello, el número total de PTDP activos a finales de 2019 ascendió a 56, mientras que otros 36 se encontraban en distintas fases preparatorias, incluida la fase de consulta con los mandantes tripartitos. El mecanismo interno de control de calidad mostró que todos ellos estaban en consonancia con las prioridades de desarrollo nacionales y con los Marcos de Cooperación, y tenían por objeto contribuir sustancialmente a la ejecución de la Agenda 2030 a través de la consecución integrada de los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente.

	Número de nuevos PTDP aprobados en 2018-2019	Número total de PTDP activos a finales de 2019	Número de PTDP en fases preparatorias a finales de 2019
África	12	22	20
Américas	1	3	2
Estados Árabes	5	6	-
Asia y el Pacífico	9	16	12
Europa y Asia Central	4	9	2
Total	31	56	36

Cooperación para el desarrollo

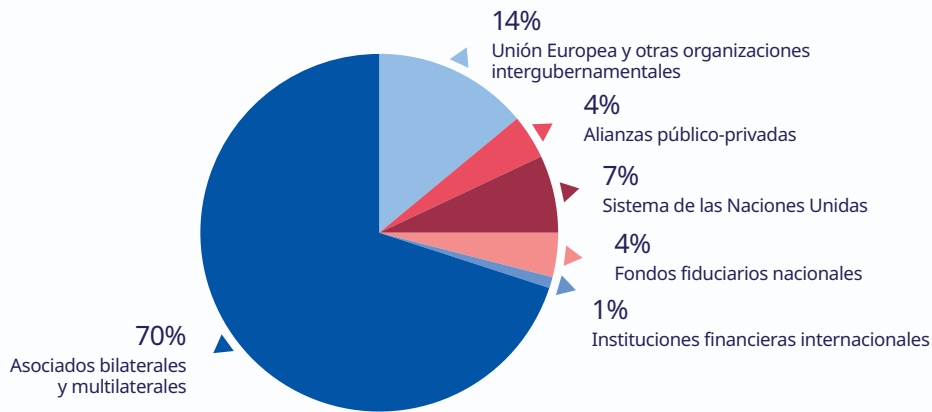
Durante el bienio se desplegaron importantes esfuerzos para incrementar el nivel de contribuciones voluntarias al programa de la OIT, en particular con objeto de dar seguimiento a la [Resolución relativa a la cooperación eficaz de la OIT para el desarrollo en apoyo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible](#), adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2018. El [Consejo de Administración](#) también reafirmó que la cooperación para el desarrollo es una parte integral del conjunto de servicios prestados por la OIT a los mandantes y exhortó a la Organización a que se adecue a los objetivos de un [sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo reformado](#), sin dejar de mantener su identidad en cuanto que organismo tripartito especializado de carácter único.

En el bienio se aprobaron nuevos fondos voluntarios por un monto de más de 791 millones de dólares de los Estados Unidos. Los 20 principales donantes siguieron proporcionando más del 97 por ciento de la financiación voluntaria total. Asimismo, se estrecharon las alianzas con diversos países donantes, y se registró un ligero avance en materia de diversificación de la base de donantes. La cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular siguieron constituyendo una importante fuente de conocimientos especializados y de recursos. La financiación procedente de nuevos asociados continuó apoyando programas específicos de la OIT, por ejemplo, en los ámbitos del trabajo infantil, el desarrollo de competencias profesionales y los efectos del cambio climático en el trabajo decente.

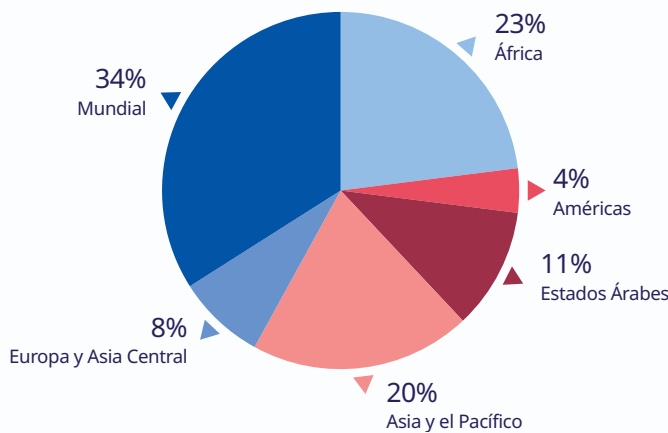
► **Movilización de recursos para la promoción del trabajo decente en 2018-2019**

Las contribuciones voluntarias movilizadas durante el bienio 2018-2019 aumentaron en casi 30 por ciento aproximadamente, en comparación con el bienio 2016-2017. Además, los fondos voluntarios sin fines específicos aportados por los ocho donantes a la CSPO ascendieron a un total de más de 27 millones de dólares de los Estados Unidos.

En comparación con el bienio 2016-2017, se registró un notable aumento de las contribuciones procedentes de asociados bilaterales y multilaterales – gobiernos donantes – en la cartera total, con importantes contribuciones de los Gobiernos de Alemania, Países Bajos y Reino Unido. La proporción de contribuciones procedentes de las alianzas público-privadas y de las Naciones Unidas se mantuvo relativamente estable, mientras que la proporción de fondos procedentes de instituciones financieras internacionales, fondos fiduciarios nacionales y otras organizaciones intergubernamentales disminuyó levemente. La Comisión Europea siguió siendo uno de los asociados para el desarrollo más importante de la OIT.



En cuanto a la distribución regional, la proporción de recursos movilizados para África, Europa y Asia Central y los Estados Árabes se mantuvo estable; mientras que las aprobaciones para Asia y el Pacífico disminuyeron ligeramente. Por el contrario, las aprobaciones en apoyo de proyectos mundiales aumentaron, lo que refleja el interés de los asociados en programas de mayor envergadura que suelen abarcar más de una región y que logran resultados en materia de trabajo decente en distintos países.



Desde el punto de vista temático, estas contribuciones se centraron en las inversiones intensivas en empleo, la migración laboral, las cadenas mundiales de suministro y el desarrollo de las competencias profesionales. Algunos proyectos dedicaron una atención especial a la mejora de las perspectivas de los refugiados y de las comunidades de acogida proporcionando empleo, protección y educación, y a la lucha contra el trabajo infantil y el trabajo forzoso, como en el proyecto titulado PROSPECTS, apoyado por el Gobierno de los Países Bajos.

Las contribuciones voluntarias sin fines específicos aportadas a la CSPO siguieron siendo sumamente valiosas, ya que permitieron que la Oficina asignara esos fondos de forma flexible y oportuna. En el bienio 2018-2019, los fondos de la CSPO se siguieron destinando prioritariamente a países de ingresos bajos o medios-bajos. Esa financiación se programó con objeto de apoyar:

- la consecución de los resultados sobre trabajo decente en distintos países, dedicando una atención especial al fortalecimiento del círculo virtuoso entre la función normativa de la OIT, los PTDP y la asistencia técnica (por ejemplo, en Afganistán, Colombia, Kazajstán, Kirguistán, territorio palestino ocupado y Ucrania);
- el fortalecimiento del papel de los mandantes de la OIT en el seno de los procesos más amplios de las Naciones Unidas, a fin de aportar una mayor contribución y encauzar los avances en la consecución de los ODS (por ejemplo, en el Caribe, las islas del Pacífico, Santo Tomé y Príncipe y Viet Nam), y
- el aumento de la capacidad de respuesta de la OIT frente a nuevas cuestiones y situaciones de fragilidad (por ejemplo, en Etiopía, Iraq, Perú, Sahel y América del Sur, dedicando una atención especial a la crisis de migrantes venezolanos).

Desarrollo de los recursos humanos

En el marco de la Estrategia de recursos humanos 2018-2021, la OIT siguió fortaleciendo la gestión del desempeño, promoviendo el perfeccionamiento profesional del personal y fomentando sólidas competencias de liderazgo. Los esfuerzos desplegados en el bienio 2016-2017 con objeto de incrementar la calidad, el respeto de los plazos y el cumplimiento del marco de gestión del desempeño se mantuvieron e intensificaron gracias a la aplicación de una serie de nuevas iniciativas destinadas a mejorar la definición de los productos previstos y del sistema de evaluación del desempeño. Entre las demás medidas adoptadas en 2019, cabe destacar la introducción de una nueva serie de descripciones genéricas de puestos para las categorías de servicios orgánicos nacionales y de servicios generales con cargo al presupuesto ordinario en los lugares de destino fuera de la sede. Ello contribuyó a agilizar las operaciones en la Oficina, ampliando a la vez las posibilidades de carrera del personal. Asimismo, se actualizaron las descripciones de los puestos de los directores de las oficinas exteriores, a fin de que puedan dar respuesta a las necesidades resultantes de la reforma de las Naciones Unidas.

En abril de 2018, se puso en marcha en todo el mundo el sistema electrónico de contratación *ILO Jobs*. Desde entonces, esta plataforma ha recibido más de 1,5 millones de visitas y más de 100 000 suscripciones. Ello ha aumentado la proyección de la OIT, un factor crucial para asegurar la diversidad de los candidatos a los puestos vacantes. Además, la OIT empezó a colaborar con bolsas de trabajo en línea, como *ImpactPool*. Las herramientas de seguimiento y presentación de información de la nueva plataforma de empleo de la OIT permiten hacer un seguimiento de los avances hacia la consecución de un equilibrio de género y de una mejor distribución geográfica en la fuerza de trabajo de la OIT.

Durante el bienio, la OIT invirtió alrededor de 6,6 millones de dólares de los Estados Unidos en actividades de desarrollo de las competencias profesionales y de la capacidad de liderazgo del personal, que se gestionaron de forma central, y otros 3,7 millones de dólares de los Estados Unidos, que los departamentos de la sede y las oficinas exteriores gestionaron directamente. La ampliación de la variedad de programas de aprendizaje en línea brindó oportunidades mundiales de orientación inicial, cursos de idiomas y formación en materia de gobernanza, mientras que la biblioteca de aprendizaje de LinkedIn ofreció al personal de la OIT un acceso mundial inmediato en el puesto de trabajo a cursos basados en recursos audiovisuales para mejorar su eficacia en el trabajo.

En marzo de 2018, el Director General puso en marcha una campaña en toda la Oficina destinada a prevenir el acoso sexual y las faltas graves, promoviendo así un entorno de trabajo seguro y libre de acoso y una cultura de respeto mutuo en toda la Organización. Además, la Oficina ha participado activamente en las labores del equipo de tareas del sistema de las Naciones Unidas destinado a abordar el problema

del acoso sexual en las entidades del sistema. Dicho equipo ha elaborado productos y recursos para asegurar un enfoque coherente a fin de prevenir los casos de acoso y combatirlos si se producen.

Asimismo, se puso en marcha una segunda campaña titulada «Igualdad de género: Actúa», con la finalidad de brindar a todo el personal ideas y acciones para ayudar a que la OIT sea un lugar de trabajo más inclusivo y en el que se tengan en cuenta las consideraciones de género, como forma de lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Por otro lado, en octubre de 2019, el Consejo de Administración adoptó un plan de acción para mejorar la diversidad en la fuerza de trabajo de la OIT, que incluye medidas destinadas a mejorar el equilibrio de género.

Instalaciones de la Oficina y desempeño ambiental

La renovación del principal edificio de la sede se completó antes del plazo previsto y con un costo inferior a lo presupuestado. Dicha renovación comprendió un aislamiento térmico completo de la fachada a fin de respetar las normas vigentes; la instalación de equipos energéticamente eficientes, como la iluminación a base de bombillas LED; y unidades de tratamiento de aire con un sistema de recuperación energética de alto rendimiento, reduciendo así las necesidades y el consumo de energía.

El edificio principal se puso en conformidad con el código de protección contra incendios actualmente en vigor, lo que supuso una importante mejora en materia de seguridad. Asimismo, se eliminó todo el amianto del edificio principal y se instalaron salidas de emergencia en las principales salas de conferencias.

La OIT siguió mejorando su desempeño ambiental, con una disminución del consumo energético anual del 11 por ciento en 2019, en comparación con 2015. Por último, se instaló un sistema técnico de gestión del agua en todos los nuevos espacios renovados y se establecieron prácticas mejoradas de gestión de los residuos en todas las oficinas.



Enseñanzas extraídas y perspectivas futuras

Las observaciones formuladas por los mandantes de la OIT sobre la pertinencia y la calidad de la labor realizada en el curso del bienio, sumadas a la evaluación realizada por la propia Oficina de su desempeño en la prestación de servicios a los Estados Miembros y las conclusiones de evaluaciones independientes, nos permiten obtener un valioso caudal de información sobre lo que ha funcionado y lo que no en la ejecución del programa de la OIT.

En los apartados que figuran a continuación se resumen algunas de las principales enseñanzas extraídas de la aplicación del programa de la OIT en 2018-2019 y las acciones que se están emprendiendo para aprovechar dichas enseñanzas a fin de mejorar el desempeño de la OIT en 2020-2021.

► Fortalecimiento del liderazgo a través de conocimientos empíricos y actividades de sensibilización

Durante 2018-2019, la OIT intensificó sus actividades de generación y difusión de conocimientos empíricos y datos prospectivos sobre las principales problemáticas del mundo del trabajo. Estos trabajos de investigación sobre el futuro del trabajo y las cuestiones conexas planteadas que revisten gran importancia mundial mejoraron la visibilidad de la OIT, contribuyendo así a reforzar la posición de la Organización como líder mundial en conocimientos sobre el mundo del trabajo y a incrementar su influencia en los debates de política, tanto a nivel mundial como en los países.

La experiencia adquirida durante el bienio muestra que los avances en este ámbito fueron en gran medida el resultado de mejoras del enfoque que aplica la Oficina para producir y divulgar conocimientos fiables, oportunos y pertinentes, en los que fundamenta sus recomendaciones sobre políticas a fin de responder a los desafíos presentes y futuros del mundo del trabajo. La elección del futuro del trabajo como tema general del programa de investigaciones de la OIT en 2018-2019 permitió focalizar los principales productos de conocimiento publicados en el bienio, y favoreció la colaboración conjunta en los ámbitos clave de investigación entre los departamentos técnicos de la sede, así como entre la sede y las regiones. A su vez, esto exigió iniciativas de investigación más integradas, una mayor coordinación de las actividades estadísticas en toda la Oficina (en particular en relación con los indicadores de los ODS), mayores interacciones con los mandantes de la OIT y la comunidad académica, y el recurso a alianzas público-privadas.

La OIT debería acoger de buen grado cualquier tipo de alianza que favorezca las actividades de investigación ya que se trata de un ámbito fundamental para el que no resulta fácil movilizar recursos. Sin embargo, el proceso de establecimiento de alianzas público-privadas puede resultar un tanto engorroso y prolongado para proyectos de esa índole, que están orientados a la investigación y requieren una mayor simplicidad. Por lo tanto, podría resultar útil buscar otras modalidades de colaboración o procedimientos acelerados en apoyo de las actividades de investigación.

Fuente: OIT, Oficina de Evaluación. 2019. [Independent Evaluation of ILO's Public-Private Partnerships, 2008-18](#) (Ginebra), pág. 42.

Se desplegaron e intensificaron estos esfuerzos a través de una estrategia de sensibilización e información bien orientada y basada en datos empíricos, así como a través de las mejoras aportadas a plataformas clave de conocimientos como la base de datos ILOSTAT. Ahora la Oficina tiene que apoyarse en estos logros y seguir avanzando en esa dirección con miras a mejorar los contenidos, los formatos y las herramientas de divulgación a fin de que las investigaciones y las estadísticas de la OIT sean de mayor utilidad para sus mandantes y asociados, y seguir realizando investigaciones sobre cuestiones de vanguardia.

Las iniciativas mundiales de promoción y sensibilización sobre una base empírica, junto con la creación de nuevos espacios para la gobernanza y el intercambio a nivel mundial, han constituido un medio eficaz para la OIT de optimizar los recursos limitados de que dispone para realzar su visibilidad e influir en los debates mundiales.

Fuente: OIT, Oficina de Evaluación, 2017. [Independent evaluation of the ILO's strategy and actions for creating and extending social protection floors, 2012-2017](#) (Ginebra), pág. 67.

En lo que respecta al desarrollo de conocimientos empíricos y las actividades de sensibilización, en el futuro será necesario prestar una atención constante a las cuatro cuestiones siguientes:

- 1) la necesidad de mantener consultas periódicas con los empleadores, los trabajadores y los gobiernos sobre actividades de investigación para poder dar una respuesta equilibrada a las distintas necesidades de los mandantes, en consonancia con los objetivos de la Estrategia de investigación de la OIT para 2020-2021;
- 2) la necesidad de mejorar la coordinación de las investigaciones sobre cuestiones de vanguardia, tanto en el seno de la Oficina como con otras organizaciones, a la luz de la rápida evolución de los desafíos que afronta el mundo del trabajo. A tal efecto, la Oficina estudiará posibles mecanismos de financiación innovadores, en particular en el marco de la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular y las alianzas público-privadas;
- 3) La necesidad de mejorar la calidad de las estadísticas generadas a nivel nacional para seguir de cerca los progresos realizados en la consecución del trabajo decente y los ODS. El fortalecimiento de la capacidad de los mandantes de la OIT para producir, recopilar, comprender y difundir datos sobre las metas de los ODS seguirá siendo una labor prioritaria para la OIT en 2020-2021, en particular en relación con los indicadores sobre el trabajo decente de cuyo seguimiento se encarga la OIT, y
- 4) la necesidad de que la implantación de una estrategia de comunicación eficaz y base empírica aproveche el impulso generado por la campaña OIT100 a fin de propugnar un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas y concitar consensos al respecto en el plano mundial, regional y nacional.

► Promoción de la coherencia de las políticas en apoyo de un futuro del trabajo con justicia social

Al reafirmar el imperativo de justicia social que dio nacimiento a la OIT hace cien años, la Declaración del Centenario traza un plan de acción para responder a los desafíos contemporáneos planteados por los cambios transformadores del mundo del trabajo. En este contexto, el enfoque centrado en las personas define las condiciones que propician un futuro del trabajo con justicia social, que a su vez es fundamental para alcanzar el desarrollo sostenible. Para que un futuro del trabajo de tales características pueda concretarse, se precisan respuestas de política integradas y acciones coordinadas de una gran diversidad de partes interesadas, como se indica en la Resolución de la Asamblea de las Naciones Unidas que acoge con satisfacción la Declaración del Centenario.

La dinámica generada por la Declaración del Centenario brindó a la OIT nuevas oportunidades de establecer alianzas para fomentar la coherencia de las políticas. A continuación, se exponen tres enseñanzas específicas que muestran de qué manera la Oficina y los mandantes de la OIT pueden mantener una colaboración sistémica para optimizar las futuras alianzas.

En primer lugar, la experiencia adquirida durante el bienio confirma la necesidad de que la OIT explique claramente su mandato, la función de sus mandantes tripartitos, y el alcance de su función normativa de manera que sus asociados puedan comprenderla con facilidad. En este sentido, la Oficina ha de intensificar las actividades de sensibilización e información, inclusive en el sistema de las Naciones Unidas y en las instituciones financieras internacionales.



[...] se observa que los interesados externos no comprenden bien el funcionamiento del tripartismo, ya que este modelo de diálogo es exclusivo del sector laboral. Por otro lado, en el seno de la OIT parece estar extendiéndose la idea de que, para hacer avanzar los programas de trabajo decente, deben establecerse vínculos y sinergias eficaces que no se limiten a los mandantes habituales (gobiernos, trabajadores y empleadores).

Fuente: OIT, Oficina de Evaluación, 2019. *Independent high-level evaluation of the ILO's programme of work in four selected member countries of the Southern African Development Community (SADC) (Lesotho, Madagascar, South Africa and the United Republic of Tanzania), 2014-18* (Ginebra), pág. 63.

En segundo lugar, la experiencia también confirma que las alianzas mundiales concertadas en el marco de la reforma de las Naciones Unidas y en otros contextos ofrecen un gran potencial, pero deben contar con suficientes recursos humanos y financieros. El resultado positivo de la participación de la OIT, en 2019, en el fondo común para los ODS (*Joint SDG Fund*) en relación con la protección social – con una presencia de la OIT en 27 proyectos nacionales, nueve de ellos bajo su dirección – exigió un planteamiento estratégico, una mayor coordinación interna y esfuerzos sostenidos a lo largo del tiempo.

En tercer lugar, está cambiando el tipo de colaboración y apoyo que cabe esperar de la OIT en los países debido a la reforma en curso del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo. La función primordial que cumple el Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, principal herramienta de planificación y aplicación de las iniciativas de las Naciones Unidas en los países, exige que se den respuestas de política más coherentes tanto por parte de las instituciones del sistema de las Naciones Unidas como de las contrapartes nacionales. La experiencia también ha mostrado que, para poder contribuir a estos procesos, los mandantes de la OIT deben ser capaces de actuar de manera independiente en el momento y los casos oportunos, pero también de colaborar con un amplio espectro de asociados y partes interesadas.

Habida cuenta de las consideraciones que preceden, en el futuro, será necesario prestar una atención constante a otras tres cuestiones relativas a la promoción de la coherencia entre las políticas:

- 1) la necesidad de un compromiso firme para que los mandantes participen en los procesos de las Naciones Unidas a nivel de los países y contribuyan a ellos, en particular los marcos de cooperación. Seguirán aplicándose las medidas puestas en marcha a título experimental en 2018-2019 a fin de favorecer la elaboración de mejores PTDP y más adaptados;
- 2) la necesidad de reforzar la coordinación de los servicios que la OIT presta a sus Estados Miembros en el contexto de los marcos de cooperación. Las aportaciones oportunas y de calidad a los análisis comunes sobre los países deben seguir siendo una prioridad para la OIT a fin de que las preocupaciones y prioridades de los mandantes tripartitos se tengan debidamente en cuenta en los marcos de cooperación, y
- 3) la necesidad de mantener la colaboración con otros organismos de las Naciones Unidas y las instituciones financieras internacionales para promover la coherencia de las políticas en aras de un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, y así poder aprovechar plenamente las oportunidades que brinda la reforma de las Naciones Unidas. Además, con ello la OIT podrá obtener un mayor apoyo en favor del trabajo decente, uno de los elementos clave del desarrollo sostenible.

► Programas de Trabajo Decente por País y Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo: iniciativa piloto

Entre julio de 2018 y junio de 2019, la OIT puso en marcha una iniciativa piloto en cuatro países (Burundi, Filipinas, Iraq y Suriname) encaminada a ayudar a formular PTDP bien diseñados y de alta calidad, acordes con el Marco de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD) y los planes nacionales, con miras a la consecución de los ODS, sobre la base de teorías del cambio y estrategias de movilización de recursos claramente definidas.

A continuación, se presentan algunas de las enseñanzas fundamentales extraídas de esta iniciativa piloto:

- Para que los PTDP sean pertinentes y coherentes, es necesario reforzar las capacidades de los mandantes teniendo en cuenta sus necesidades, desde la fase de formulación y sin comprometer la adhesión al programa. La experiencia en Burundi y Suriname puso de manifiesto que la formación en gestión basada en los resultados y las teorías del cambio es más eficaz si se aplica directamente a la formulación de los PTDP. Además, el desarrollo de las capacidades debería abarcar también la determinación de complementariedades con el MANUD, su elaboración y características.
- La disponibilidad de datos reviste una importancia capital. En Iraq la facilitación de datos sobre aspectos esenciales relativos al mundo del trabajo permitió tener en cuenta las preocupaciones de los mandantes tripartitos en los diagnósticos sobre el trabajo decente, que después constituyeron la aportación de la OIT a los análisis comunes sobre el país.
- La colaboración con el coordinador residente de las Naciones Unidas en las diferentes etapas de elaboración de los PTDP puede contribuir a que se comprendan mejor las necesidades y prioridades de los mandantes de la OIT, y a facilitar su participación en el proceso de planificación de las Naciones Unidas.
- La participación continua de los mandantes y de otros asociados es esencial para que el resultado del ejercicio sea satisfactorio, pero podría resultar costosa, en particular en aquellos países en los que la OIT no es un organismo residente. Es necesario reservar recursos suficientes para este fin, y las actividades deben planificarse y realizarse teniendo en cuenta el ciclo programático del MANUD y de otros procesos de las Naciones Unidas en los países.

► Utilización estratégica e integrada de los recursos para lograr un mayor impacto

Habida cuenta de la creciente demanda de servicios de la OIT, esta última debe hacer un uso estratégico de los recursos que tiene a su disposición a fin de obtener resultados que tengan mayores probabilidades de generar cambios significativos. Las medidas introducidas en el bienio 2016-2017 para controlar la ejecución del Programa y Presupuesto de la OIT se siguieron aplicando en el bienio 2018-2019, y permitieron asignar los recursos con flexibilidad y rapidez en favor de las principales prioridades.

Los recursos extrapresupuestarios procedentes de las contribuciones voluntarias son una fuente inestimable de financiación, pues contribuyen a sufragar la ejecución del programa de la OIT y permiten ampliar la prestación de servicios para responder mejor a las necesidades de los mandantes. La experiencia confirma que estos recursos son más eficaces cuando se adecuan a las prioridades de los mandantes tripartitos, lo que suele propiciar la movilización de fondos nacionales. Sin embargo, las contribuciones voluntarias se han repartido de manera desigual entre los diez resultados de políticas previstos en el Programa y Presupuesto bienal. Para que la Oficina pueda proporcionar asistencia de manera más integrada, coherente y estratégica es necesario concentrar los esfuerzos en programas de mayor envergadura en lugar de dispersarse en una multiplicidad de proyectos relativamente pequeños.

► [...] los países que habían elaborado una estrategia de financiación que respondía directamente a las prioridades y demandas nacionales tenían mayor facilidad para movilizar recursos adicionales. Las experiencias piloto y la difusión de los resultados de las intervenciones contribuyeron a inducir a actores locales a identificar fuentes locales de financiación para áreas que de otro modo no hubieran recibido fondos de los donantes.

Fuente: OIT, Oficina de Evaluación, 2019. [*Independent high-level evaluation of the ILO's programme of work in four selected member countries of the Southern African Development Community \(SADC\) \(Lesotho, Madagascar, South Africa and the United Republic of Tanzania\), 2014–18*](#) (Ginebra), pág. 63.

Durante el bienio, la financiación básica sin fines específicos de la CSPO siguió siendo un medio eficaz para apoyar la consecución de resultados en materia de trabajo decente. Como se señaló en apartados anteriores, la flexibilidad de la CSPO permitió a la Oficina financiar iniciativas catalíticas y experimentar nuevas líneas de acción, por ejemplo, poner en marcha iniciativas innovadoras, responder con rapidez a las nuevas necesidades, ampliar el alcance o la envergadura de los programas en vigor, obtener más fondos de otras fuentes y aumentar la sostenibilidad de la cooperación de la OIT a través de alianzas establecidas con otras entidades de las Naciones Unidas.

Otras fuentes de financiación, especialmente los fondos mancomunados en el contexto del pacto de financiación de las Naciones Unidas, y el sector privado, adquirieron mayor importancia durante el bienio. Las alianzas público-privadas han sido un medio práctico y eficaz de promover los resultados en materia de trabajo decente.

► (las alianzas público-privadas) no tienen por qué tener un componente financiero – pueden consistir simplemente en un acuerdo de colaborar [...] Las alianzas público-privadas son ‘donantes’ más flexibles. No tienen el mismo aparato burocrático y pueden ser abiertas y flexibles en caso necesario. En líneas generales, a reserva de la introducción de procedimientos de autorización adecuados, puede resultar más fácil trabajar con ellas y de manera más ágil...

Fuente: OIT, Oficina de Evaluación, 2019. [*Independent Evaluation of ILO's Public-Private Partnerships, 2008–18*](#) (Ginebra), pág. 42.

En lo que respecta a la utilización estratégica de recursos, en el futuro será necesario prestar una atención constante a las tres cuestiones siguientes:

- 1) la necesidad de que la OIT siga reforzando su cartera de proyectos de cooperación para el desarrollo, incluido el establecimiento de alianzas diversificadas a largo plazo con donantes tradicionales y nuevos, el sector privado y la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular. Esta cartera debería estar más acorde con los resultados que se propone lograr la Organización, enunciados en los documentos relativos al Programa y Presupuesto del bienio. La labor de movilización de recursos es necesaria para todos los resultados en materia de políticas, especialmente aquellos relativos al diálogo social, las normas internacionales del trabajo, el aprendizaje permanente y la igualdad de género. La estrategia de cooperación para el desarrollo 2020-2025 servirá de marco general para la labor futura de la OIT al respecto;
- 2) la necesidad de mejorar la colaboración de la Oficina con los donantes actuales o potenciales de la CSPO con miras a definir claramente la estrategia de la Oficina en materia de asignación y utilización de los fondos, y asegurar al mismo tiempo la adecuación estratégica con la Declaración del Centenario y la Agenda 2030. Las conclusiones del examen interno de la CSPO como modalidad de financiación, encomendado por la Oficina a finales de 2019, aportarán una contribución importante a esta labor, y

- 3) la necesidad de una mayor integración de las contribuciones voluntarias con los recursos del presupuesto ordinario de la OIT. Además, la mejora de los procedimientos de elaboración del Programa y Presupuesto estratégicos de la Oficina debe armonizarse con la planificación de las actividades basadas en los resultados previstos a fin de obtener suficiente financiación para el logro de resultados que respondan plenamente a las prioridades de los mandantes.

► Fortalecimiento de la gestión basada en los resultados, la transparencia y la rendición de cuentas

Se espera que los sistemas de gestión basada en los resultados faciliten el proceso de adopción de decisiones, aseguren la transparencia y la rendición de cuentas, contribuyan a la comunicación y mejoren el aprendizaje. Para que funcionen correctamente, es esencial medir bien los resultados y hacer un seguimiento continuo de los progresos realizados.

Las evaluaciones recientes y la experiencia adquirida durante el bienio muestran que es necesario seguir progresando en esta esfera. En 2018, el grupo de trabajo sobre la gestión basada en los resultados, integrado por miembros de distintos departamentos de la Oficina, realizó una autoevaluación en la que se aplicó la metodología de la Unidad Común de Inspección de las Naciones Unidas. En ella se puso de relieve la importancia de fomentar una cultura orientada a los resultados en toda la Oficina y la necesidad de reforzar los sistemas de medición y seguimiento. Es indispensable disponer de información fiable sobre los resultados a corto y largo plazo para poder rendir cuentas y tomar decisiones.

Las deficiencias del sistema de seguimiento y notificación, en particular en lo que respecta a las autoevaluaciones, impiden que se tomen decisiones fundamentadas en materia de gestión estratégica, limitan el aprendizaje institucional y menoscaban la rendición de cuentas. Inciden en la memoria institucional y el intercambio de conocimientos en la medida en que coartan la posibilidad de aportar información para el debate público sobre la experiencia de la OIT en el terreno, que constituye un elemento clave de la estrategia institucional de una red y un productor de conocimientos de ámbito internacional.

Fuente: OIT, Oficina de Evaluación, 2018. *Independent Evaluation of the ILO's Programme of Work in Lebanon and Jordan in Terms of Decent Work and the Response to the Syrian Refugee Crisis, 2014-18* (Ginebra), pág. 43.

Además, la Oficina analizó las causas concretas de los resultados inferiores a las metas que se obtuvieron en 2018-2019 y aplicó las enseñanzas extraídas de ese balance definiendo tres niveles de resultados (productos, resultados e impacto), acordes con una «teoría del cambio» en favor del trabajo decente, y los correspondientes indicadores para medir los progresos, en la elaboración del nuevo marco de resultados de la OIT para 2020-2021. Es necesario desplegar esfuerzos adicionales para que este marco pueda servir de base a un nuevo sistema institucional de seguimiento y notificación. Paralelamente, la teoría general del cambio que está implícita en la Declaración del Centenario y en el programa de trabajo para 2020-2021 también debe seguir desarrollándose y ponerse a prueba a nivel de los países y desde una perspectiva temática, teniendo en cuenta las circunstancias nacionales. A tal efecto, hay que reforzar los mecanismos de seguimiento para ver cómo se produce el cambio en diferentes contextos y seguir evaluando el impacto a largo plazo de las intervenciones de la OIT.



Sigue siendo difícil medir los resultados obtenidos tanto a nivel de los productos como con respecto a los resultados previstos, y determinar el alcance total de los esfuerzos de la OIT, en particular los resultados obtenidos con respecto a las cuestiones transversales y la colaboración con las entidades regionales y subregionales. Esto se debe en parte a la infrainversión estructural de la OIT en actividades de seguimiento y evaluación.

Fuente: OIT, Oficina de Evaluación, 2017. [*Independent evaluation of the ILO's field operations and structure 2010-2016*](#) (Ginebra), pág. 67.

Con respecto a la labor futura en materia de gestión basada en los resultados, transparencia y rendición de cuentas, habrá que prestar una atención constante a las tres cuestiones siguientes:

- 1) la necesidad de mejorar el sistema institucional de seguimiento y notificación de la OIT y dotarlo de medios y metodologías eficaces para seguir de cerca los avances realizados e informar sobre los resultados e impactos, en lugar de sobre los procesos y actividades. El sistema mejorado se basará en el marco de resultados revisado para 2020-2021 y considerará los distintos requisitos de notificación a nivel mundial y de los países, inclusive los que emanan del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo y de la Agenda 2030. Estas medidas son esenciales para que el personal directivo pueda acceder en tiempo oportuno a la información necesaria que le permita tomar decisiones con conocimiento de causa, así como para poder informar con eficacia y precisión al Consejo de Administración sobre la asignación y la utilización de los recursos;
- 2) la necesidad de introducir mejoras en la aplicación y utilización de estudios y evaluaciones de impacto en los departamentos técnicos y las oficinas exteriores, a fin de velar por la adecuación metodológica y oportunidad de estos ejercicios de manera que contribuyan a reforzar la rendición de cuentas y fundamentar la toma de decisiones, y
- 3) la necesidad de mejorar la calidad de las estadísticas con objeto de plasmar más fielmente los progresos a nivel de los resultados previstos y del impacto del marco de resultados de la OIT. Esto se podría lograr apoyándose en los indicadores de los ODS y otros indicadores relativos al trabajo decente, según sea necesario, que abarquen los cuatro objetivos estratégicos de la OIT. La elaboración de un indicador adecuado para el resultado 1 relativo a los mandantes tripartitos y el diálogo social seguirá siendo una prioridad para la OIT.



Trabajador informal de un mercado de textiles en Lima (Perú). Un grupo de propietarios de negocios situados en el mercado participó en una formación que proporciona orientaciones a los empleadores sobre la formalización de los trabajadores. Noviembre de 2018. © OIT



Anexos

▶ Anexo I

▶ Datos financieros detallados

En los siguientes gráficos se muestra la participación porcentual en el gasto total – desglosada por resultado en materia de políticas – de los departamentos de la sede y de los programas ejecutados en las cinco regiones de la OIT, que se ha medido sobre la base del tiempo consagrado por el personal internacional de la categoría de servicios orgánicos financiado con cargo al presupuesto ordinario a labores y servicios técnicos y analíticos relacionados con cada uno de los diez resultados¹. Este es un buen criterio de medición de la participación en el gasto total, dado que los gastos de personal representan el 70 por ciento de los recursos totales del presupuesto ordinario.

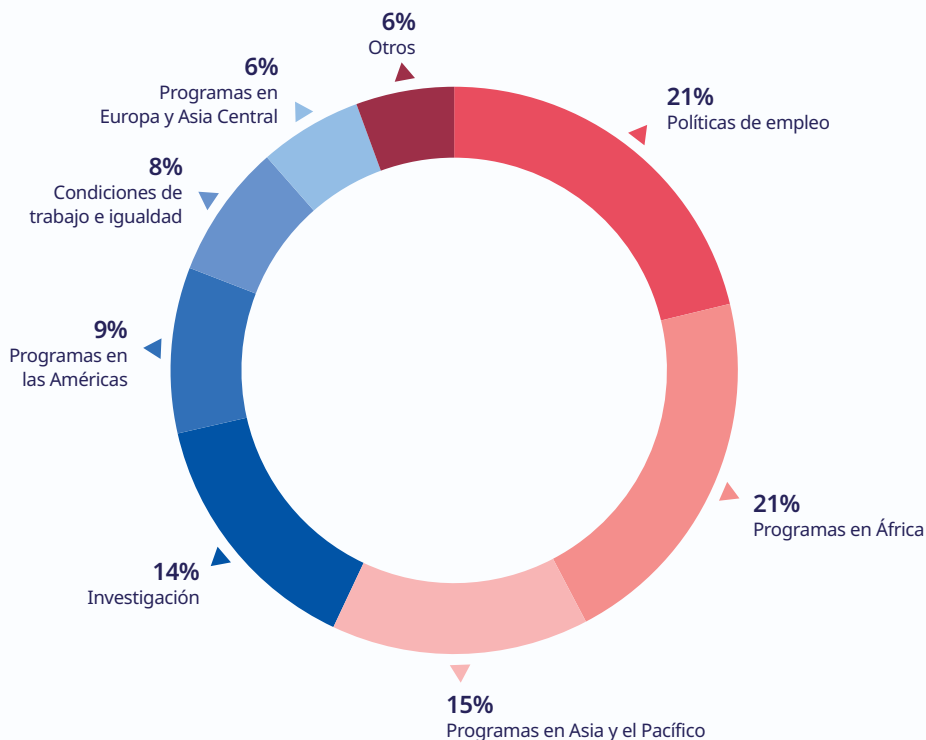


¹ La categoría «otros» agrupa los departamentos de la sede y los programas regionales cuya participación porcentual en el gasto total por resultado ha sido inferior al 2 por ciento.

► **Gráfico I.1 Participación porcentual de los departamentos de la sede y de los programas regionales de la OIT en el gasto total correspondiente al resultado 1**

Resultado 1.

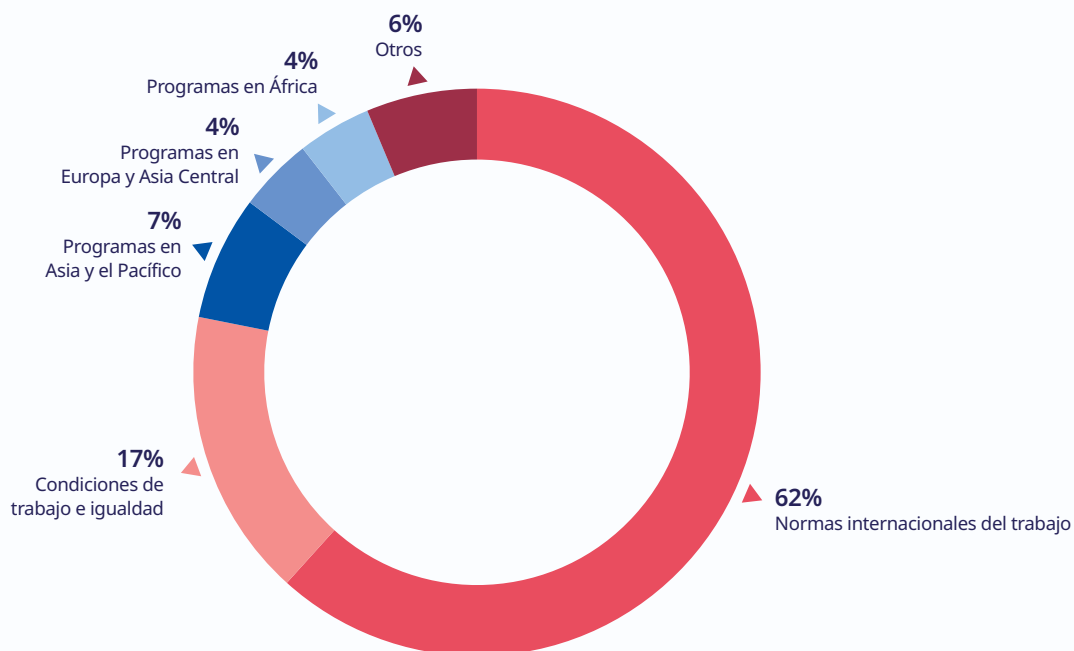
Más y mejores empleos para un crecimiento incluyente y mejores perspectivas de empleo para los jóvenes



► **Gráfico I.2 Participación porcentual de los departamentos de la sede y de los programas regionales de la OIT en el gasto total correspondiente al resultado 2**

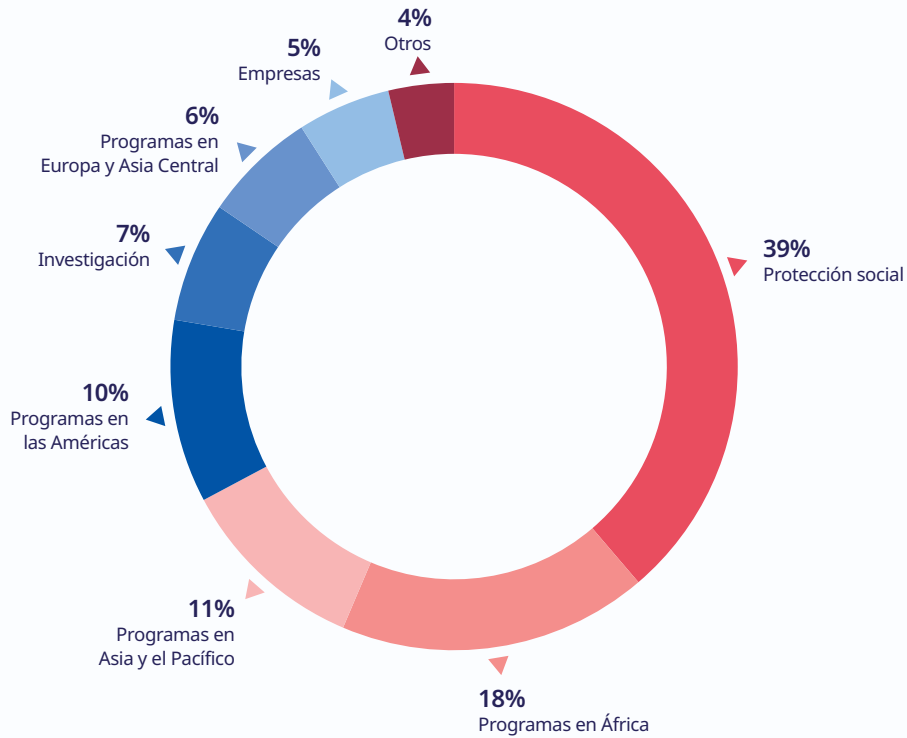
Resultado 2.

Ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo



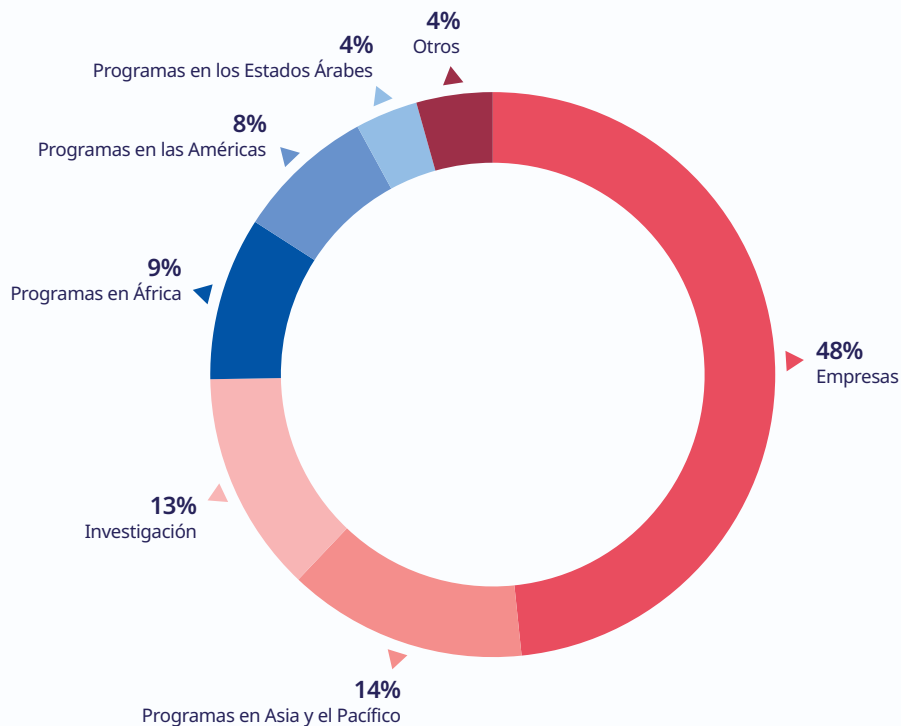
► **Gráfico I.3 Participación porcentual de los departamentos de la sede y de los programas regionales de la OIT en el gasto total correspondiente al resultado 3**

Resultado 3.
Establecimiento y extensión de los pisos de protección social



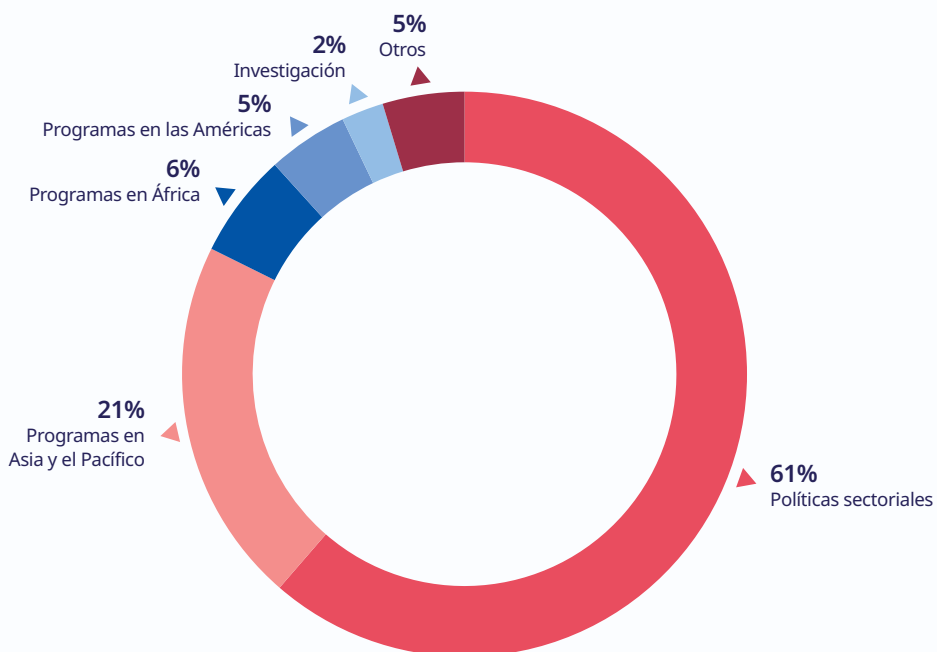
► **Gráfico I.4 Participación porcentual de los departamentos de la sede y de los programas regionales de la OIT en el gasto total correspondiente al resultado 4**

Resultado 4.
Promoción de empresas sostenibles



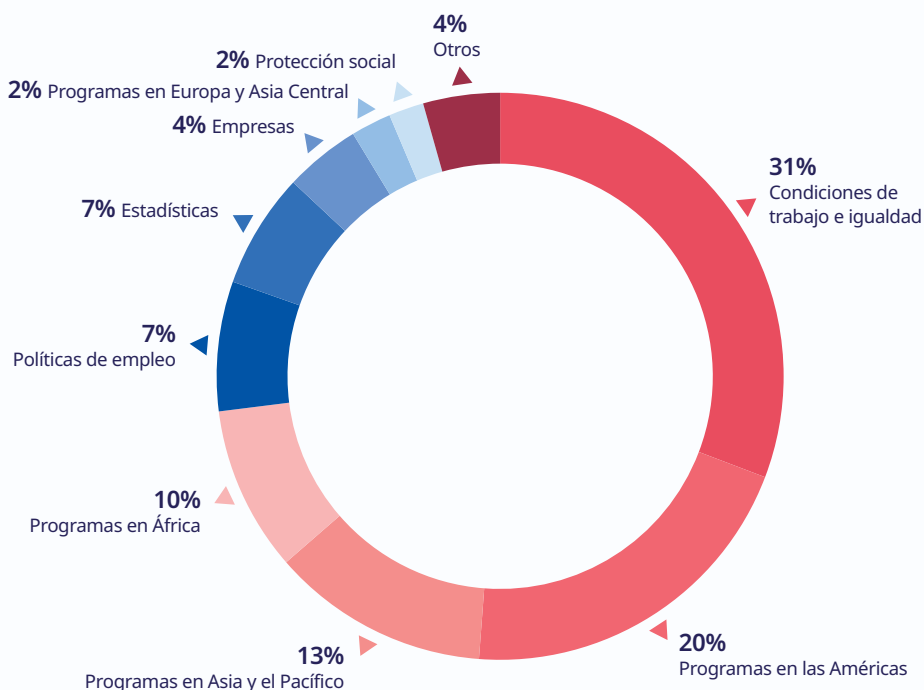
► **Gráfico I.5 Participación porcentual de los departamentos de la sede y de los programas regionales de la OIT en el gasto total correspondiente al resultado 5**

Resultado 5.
Trabajo decente en la economía rural



► **Gráfico I.6 Participación porcentual de los departamentos de la sede y de los programas regionales de la OIT en el gasto total correspondiente al resultado 6**

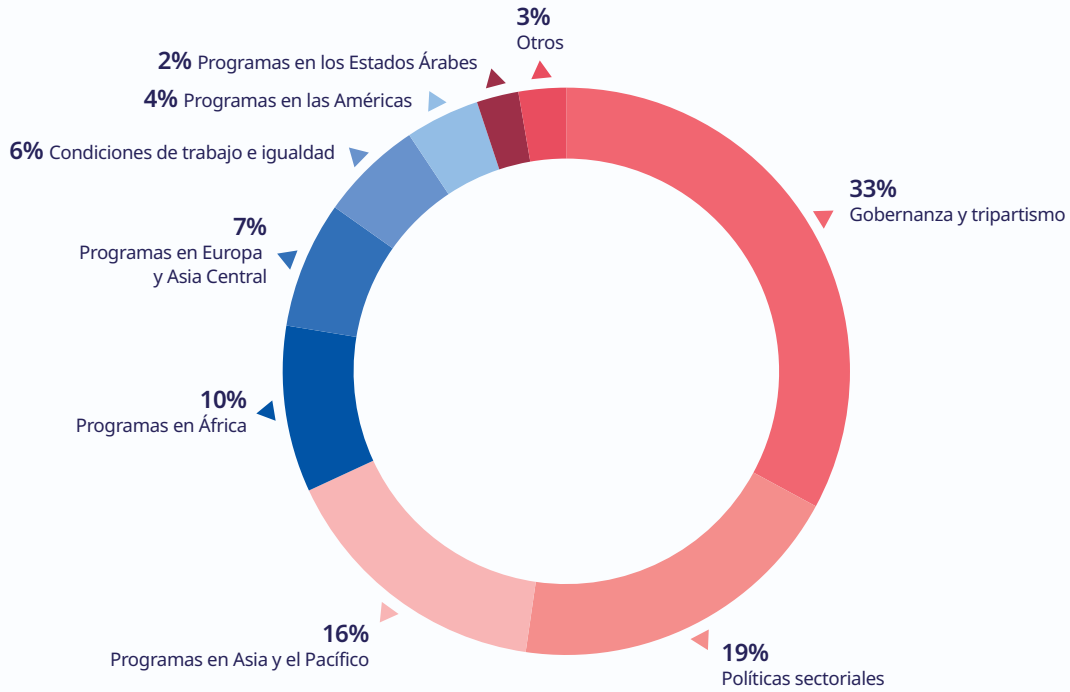
Resultado 6.
Formalización de la economía informal



► **Gráfico I.7 Participación porcentual de los departamentos de la sede y de los programas regionales de la OIT en el gasto total correspondiente al resultado 7**

Resultado 7.

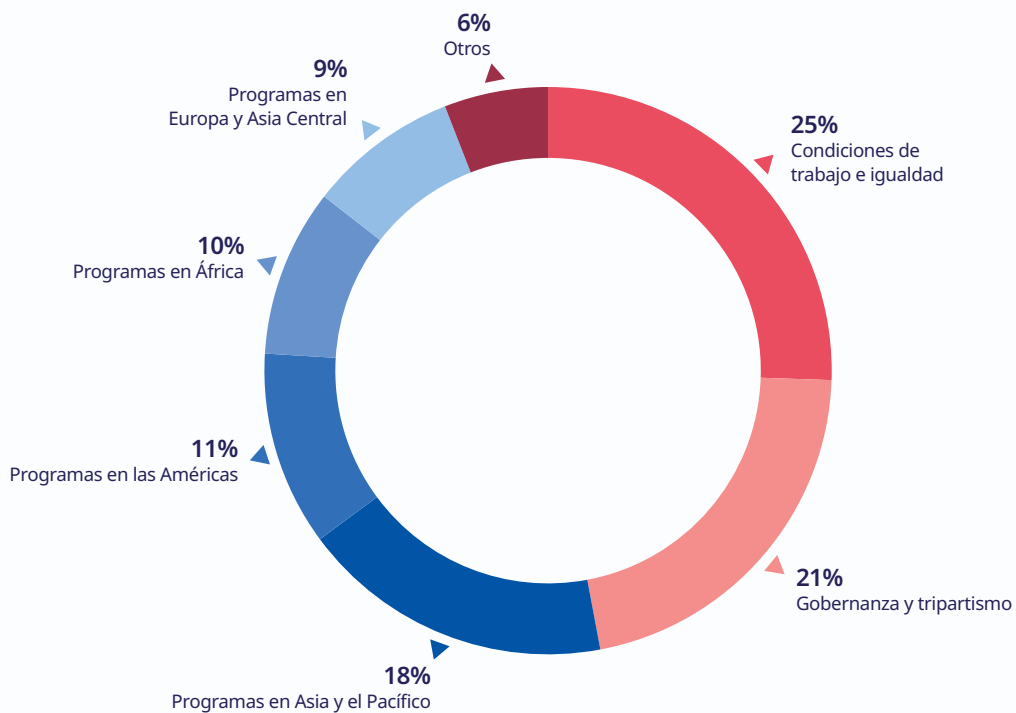
Promoción de la seguridad en el trabajo y del cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo, inclusive en las cadenas mundiales de suministro



► **Gráfico I.8 Participación porcentual de los departamentos de la sede y de los programas regionales de la OIT en el gasto total correspondiente al resultado 8**

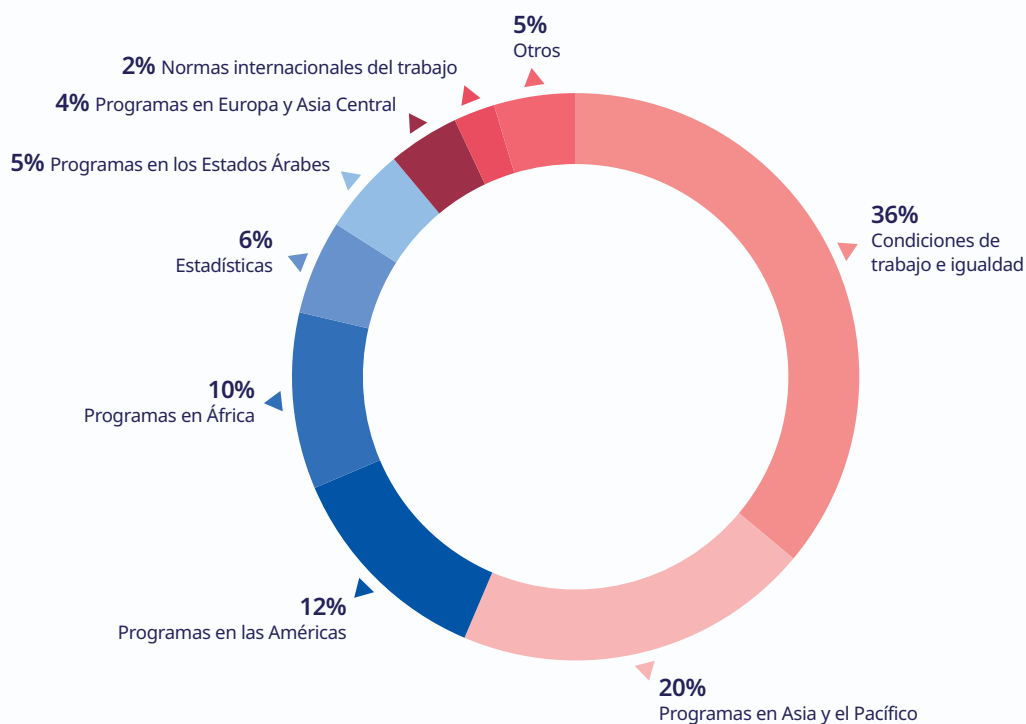
Resultado 8.

Protección de los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo



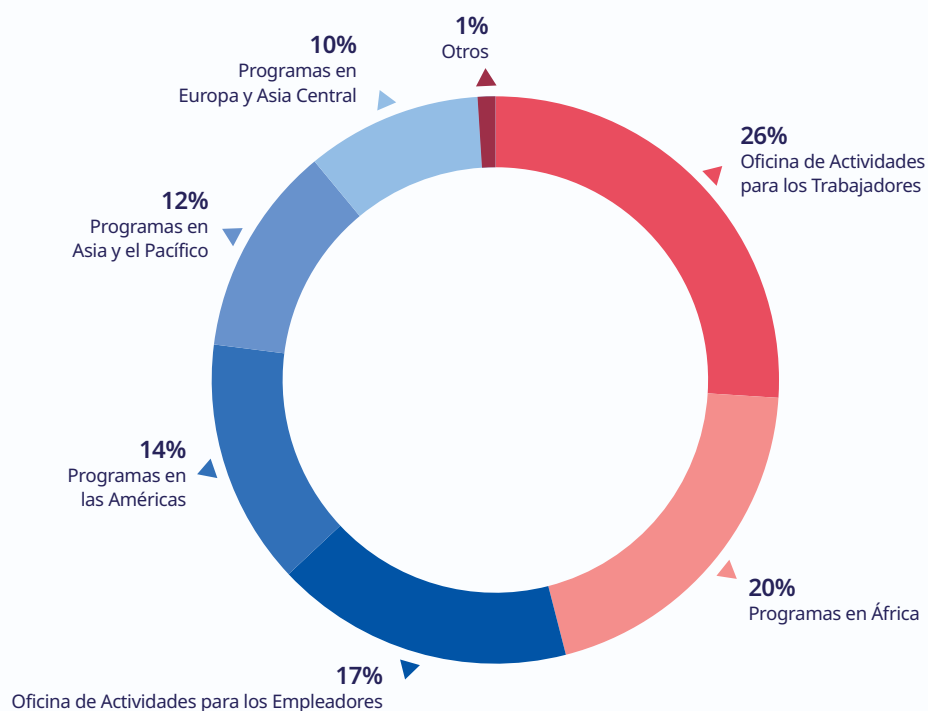
► **Gráfico I.9 Participación porcentual de los departamentos de la sede y de los programas regionales de la OIT en el gasto total correspondiente al resultado 9**

Resultado 9.
Equidad y eficacia en materia de migración y movilidad internacionales de la mano de obra



► **Gráfico I.10 Participación porcentual de los departamentos de la sede y de los programas regionales de la OIT en el gasto total correspondiente al resultado 10**

Resultado 10.
Organizaciones de empleadores y de trabajadores fuertes y representativas



▶ Anexo II

▶ Desempeño en la consecución de los resultados funcionales

Resultado A: Gestión eficaz de los conocimientos para la promoción del trabajo decente

► Indicador A.1: Elaboración de productos de difusión de conocimientos de alta calidad en los plazos previstos

Criterios para la medición del éxito	Metas	Resultados
Elaboración y divulgación en los plazos previstos de productos reconocidos de difusión de conocimientos sobre las cuestiones relacionadas con el mundo del trabajo.	<p>La totalidad de los productos de difusión de conocimientos destinados a la Comisión de alto nivel sobre el futuro del trabajo se entrega en el plazo previsto y a satisfacción de los miembros de la Comisión.</p> <p>Todos los informes emblemáticos y otros informes importantes se elaboran en los plazos previstos, de acuerdo con un proceso de examen inter pares y en cumplimiento de las normas de publicación vigentes.</p>	<p>Meta alcanzada. Las reseñas de políticas y los estudios de investigación se elaboraron en los plazos previstos y a satisfacción de la Comisión Mundial. El informe de la Comisión Mundial, titulado <i>Trabajar para un futuro más prometedor</i>, se publicó en la fecha prevista, en enero de 2019, en siete idiomas, incluido en versión digital.</p> <p>Meta alcanzada. Todos los informes emblemáticos y otros informes importantes se publicaron en los plazos previstos, en cumplimiento de las normas de publicación recientemente adoptadas en materia de edición y corrección de pruebas, y de acuerdo con un proceso de examen inter pares interno y externo (anónimo).</p>
Amplia referencia a los productos de difusión de conocimientos de la OIT.	<p>Todos los informes emblemáticos aparecen, como mínimo, en diez de los principales medios de comunicación nacionales, regionales e internacionales.</p> <p>Organismos multilaterales, foros internacionales, grupos de reflexión, organizaciones internacionales de la sociedad civil e instituciones académicas citan los informes de la OIT.</p> <p>Los mandantes tripartitos y otros asociados para el desarrollo, por ejemplo, organizaciones de la sociedad civil y gobiernos locales, utilizan los mensajes, los estudios de investigación y los datos de la OIT en sus campañas de sensibilización sobre los ODS y el trabajo decente.</p>	<p>Meta alcanzada. Todos los informes emblemáticos recibieron cobertura mediática en más de diez medios de comunicación nacionales, regionales e internacionales principales.</p> <p>Meta alcanzada. Varias organizaciones internacionales, regionales y nacionales, incluidos diversos institutos de investigación, hicieron referencia a los informes de la OIT.</p> <p>Meta alcanzada. Durante el bienio varios asociados utilizaron los mensajes, los estudios de investigación y los datos de la OIT, especialmente en relación con el futuro del trabajo, la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, el progreso en la consecución del ODS 8 y la protección social.</p>
Accesibilidad de datos internacionalmente comparables sobre el trabajo decente.	<p>Se coordina y consolida en la Oficina la elaboración de los datos estadísticos producidos por distintas unidades orgánicas, de conformidad con las normas de calidad.</p> <p>Se elaboran marcos estadísticos, en consulta con los mandantes, para los temas nuevos y emergentes, incluidos los indicadores de los ODS.</p>	<p>Meta alcanzada. La OIT creó y armonizó una colección de microdatos que servirá como repositorio central de estadísticas para promover la coherencia y comparabilidad internacional de los datos que sustentan la labor técnica y analítica de la OIT. También se elaboraron estimaciones modeladas de los principales indicadores del mercado de trabajo, incluidas estimaciones mundiales y regionales, a fin de asegurar la calidad y fiabilidad de los datos estadísticos divulgados por la OIT.</p> <p>Meta alcanzada. Se elaboraron marcos metodológicos estadísticos para los indicadores de los ODS 8.8.2 (sobre los derechos laborales), 8.b.1 (sobre las políticas en materia de empleo juvenil) y 10.7.1 (sobre el costo de la contratación en relación con la migración laboral). Por consiguiente, el Grupo Interinstitucional y de Expertos sobre los Indicadores de los ODS pasó estos indicadores, cuyo seguimiento se ha confiado a la OIT, del nivel III al nivel II. Además, la 20.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo adoptó una resolución sobre recomendaciones técnicas para la revisión de la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE-93), así como directrices estadísticas relativas a la medición de la migración laboral internacional, la inadecuación de las calificaciones y las competencias de las personas ocupadas, las cooperativas y el trabajo forzoso.</p>

► **Indicador A.2: Los Estados Miembros fortalecen sus sistemas estadísticos y de información sobre el mercado de trabajo utilizando las normas estadísticas internacionales e informan sobre el marco de indicadores mundiales de los ODS**

Crterios para la medición del éxito	Metas	Resultados
Los sistemas nacionales estadísticos, de normas y de información sobre el mercado de trabajo se han fortalecido mediante la mejora de las encuestas estadísticas y el uso de otras fuentes estadísticas.	20 Estados Miembros.	Meta alcanzada (20 Estados Miembros).
Las estrategias nacionales de desarrollo sostenible aprovechan los estudios de investigación, las estadísticas y los análisis más recientes de la OIT y se elaboran con la participación de los mandantes de la OIT.	15 Estados Miembros.	Información insuficiente para poder medir la consecución de este criterio.
Se recogen y comunican los datos nacionales para la mitad, como mínimo, de los indicadores de los niveles I y II de los que la OIT es responsable en el marco de indicadores mundiales de los ODS.	20 Estados Miembros.	Meta alcanzada (32 Estados Miembros).
Se elaboran los indicadores nacionales pertinentes para el seguimiento y la presentación de informes sobre los ODS relacionados con el trabajo decente, con el asesoramiento y el apoyo de la OIT.	10 Estados Miembros.	Meta alcanzada (10 Estados Miembros).

► **Indicador A.3: Los mandantes de la OIT, las organizaciones multilaterales y regionales y los asociados para el desarrollo promueven de manera eficaz y coordinada la inclusión de las cuestiones relacionadas con el trabajo decente en los planes y programas nacionales de desarrollo sostenible y en los resultados internacionalmente acordados a nivel mundial y regional**

Crterios para la medición del éxito	Metas	Resultados
Los MANUD o los marcos análogos de planificación incorporan al menos dos pilares del Programa de Trabajo Decente.	90 por ciento.	Meta alcanzada. 42 de los 46 MANUD y Marcos de Cooperación iniciados en 2018 y 2019.
Las alianzas entre múltiples interesados para la ejecución de los ODS, como las alianzas de cooperación Sur-Sur y de cooperación triangular, promueven el trabajo decente.	Aumento del 10 por ciento.	Meta alcanzada. 8 alianzas entre múltiples interesados activas a finales de 2019, en comparación con siete a finales de 2017. Nueva alianza: Alianza Mundial de Competencias en Materia de Migración (OIT, OIM, UNESCO, OIE y CSI) establecida en diciembre de 2018.
Los mandantes de la OIT y los asociados para el desarrollo están en condiciones de participar en los procesos nacionales para la ejecución de los ODS integrados por múltiples partes interesadas, gracias a la creación de capacidad u otro tipo de apoyo de la OIT.	Aumento del 10 por ciento.	Meta alcanzada. Se menciona la participación de los mandantes y de otros asociados de la OIT en 86 actas de procesos relacionados con los ODS, incluidos los MANUD o Marcos de Cooperación, los exámenes nacionales voluntarios y las misiones de transversalización, aceleración y apoyo a las políticas, en comparación con 73 en el bienio 2016-2017.
Los mandantes de la OIT promueven las políticas de trabajo decente mediante la inclusión de las cuestiones relacionadas con el trabajo decente en documentos finales, declaraciones y resoluciones de órganos multilaterales y regionales.	Aumento del 5 por ciento.	Meta alcanzada. Se han contabilizado 84 documentos finales, declaraciones y resoluciones, en comparación con 43 en el bienio 2016-2017.

Resultado B: Gobernanza eficaz y eficiente de la Organización

► Indicador B.1: Eficacia de las funciones de gobernanza y de formulación de políticas de los órganos de la OIT

Criterios para la medición del éxito	Metas	Resultados
Aplicación eficaz de las medidas de reforma acordadas.	<p>Racionalización y mayor simplificación, modernización y uniformidad de las normas y los procedimientos de los órganos rectores y de las reuniones oficiales.</p> <p>Mejora de la labor de planificación previa a la Conferencia y de las consultas sobre los puntos de carácter normativo.</p>	<p>Meta alcanzada. Revisión y actualización del Reglamento para las reuniones regionales y las reuniones tripartitas. Proseguimiento del examen de los métodos de trabajo del Consejo de Administración y de la Conferencia Internacional del Trabajo.</p> <p>Meta alcanzada. Meta alcanzada. Se organizaron consultas entre reuniones con los mandantes tripartitos a fin de preparar las discusiones sobre el punto de carácter normativo (violencia y acoso).</p>
La aplicación de la Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente se refleja en la adopción de las decisiones en materia de gestión y gobernanza de la OIT.	Se ejecutan todos los componentes del programa de trabajo cuyo plazo límite es finales de 2019.	<p>Meta alcanzada. Los componentes del programa de trabajo para dar cumplimiento a la Resolución ejecutados durante el bienio comprenden: i) la revisión del marco de resultados para 2020-2021, incluidos los indicadores de los ODS relacionados con el trabajo decente; ii) la adopción de la estrategia de evaluación para 2018-2021; iii) la adopción de la estrategia de la OIT para el fomento de la capacidad institucional; iv) la mejora de ILOSTAT, y v) la aplicación de las estrategias en materia de alianzas y de las alianzas temáticas en relación con el ODS 8. La discusión y la adopción de la nueva estrategia de la OIT de cooperación para el desarrollo, previstas en noviembre de 2018, se aplazaron hasta marzo de 2020, aunque el Consejo de Administración adoptó un plan de acción para 2019.</p>
Puesta en marcha de un mecanismo de seguimiento con respecto a las decisiones adoptadas por los órganos rectores de la OIT.	Adopción de un procedimiento para informar periódicamente sobre el curso dado a las decisiones y sobre el cumplimiento del plan de acción de seguimiento.	<p>Meta no alcanzada. Se aplazó debido a la labor relacionada con los preparativos del centenario de la OIT.</p>

► **Indicador B.2: Eficacia de la planificación, preparación y gestión de las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo y del Consejo de Administración, así como de las reuniones regionales**

Criterios para la medición del éxito	Metas	Resultados
<p>Presentación en el plazo previsto de documentos oficiales concisos en formato electrónico para todas las reuniones oficiales (implantación del modelo de racionalización del uso del papel).</p>	<p>Presentación en el plazo previsto de documentos oficiales concisos en formato electrónico para todas las reuniones oficiales (implantación del modelo de racionalización del uso del papel).</p> <p>Presentación en el plazo previsto de documentos oficiales concisos en formato electrónico para todas las reuniones oficiales (implantación del modelo de racionalización del uso del papel).</p> <p>Presentación en el plazo previsto de documentos oficiales concisos en formato electrónico para todas las reuniones oficiales (implantación del modelo de racionalización del uso del papel).</p> <p>Presentación en el plazo previsto de documentos oficiales concisos en formato electrónico para todas las reuniones oficiales (implantación del modelo de racionalización del uso del papel).</p> <p>El número de palabras procesadas no aumenta.</p>	<p>Meta no alcanzada. La Oficina publicó en formato electrónico, como previsto, el 77 por ciento de los documentos oficiales en 2018 y el 79 por ciento en el primer semestre de 2019.</p> <p>Meta alcanzada. Todos los documentos distribuidos antes de las reuniones del Consejo de Administración se publican ahora exclusivamente en formato electrónico. Por lo que respecta a las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo y otras reuniones oficiales, la proporción de documentos publicados exclusivamente en formato electrónico fue del 45 por ciento en 2018 y del 39 por ciento en 2019.</p> <p>Meta parcialmente alcanzada. La mayoría de los documentos distribuidos durante el transcurso de las reuniones del Consejo de Administración se publica tanto en formato electrónico como en formato impreso. En 2018 el 53 por ciento de los documentos distribuidos durante el transcurso de las reuniones de la Conferencia y de otras reuniones oficiales se publicó exclusivamente en formato electrónico, cifra que ascendió al 67 por ciento en 2019.</p> <p>Meta alcanzada. Todos los documentos distribuidos después de las reuniones del Consejo de Administración y de la Conferencia se publican exclusivamente en formato electrónico. Por lo que respecta a las demás reuniones oficiales de la OIT, todos los informes sobre las labores se publican exclusivamente en formato electrónico. Los documentos finales (por ejemplo, repertorios de recomendaciones prácticas o directrices) se siguen imprimiendo, pero en tiradas limitadas.</p> <p>Meta alcanzada. El número de palabras procesadas se mantuvo en torno a los 24 millones, al igual que en el bienio 2016-2017.</p>
<p>Correspondencia oficial con un uso racional del papel.</p>	<p>Envío exclusivamente en formato electrónico del 85 por ciento de las comunicaciones oficiales.</p>	<p>Meta no alcanzada. En 2018, el 31,7 por ciento de las comunicaciones oficiales se envió exclusivamente en formato electrónico, mientras que en 2019 esa proporción ascendió al 37,7 por ciento. Sin embargo, estas cifras no incluyen la correspondencia oficial con la Mesa, los miembros, las secretarías de los Grupos y los coordinadores regionales del Consejo de Administración, que ahora se realiza exclusivamente por correo electrónico. Cada vez más, se utilizan referencias a páginas web en la correspondencia oficial, en lugar de adjuntar documentos.</p>
<p>Gestión eficaz y eficiente del tiempo en las sesiones de las reuniones oficiales.</p>	<p>+ o - 10 por ciento de diferencia máxima con respecto al plan de trabajo inicialmente acordado para las reuniones.</p>	<p>Meta parcialmente alcanzada. La duración de las labores de la Conferencia Internacional del Trabajo se ajustó en gran medida a la meta fijada. Por lo que respecta a las reuniones del Consejo de Administración, en 2018 se necesitó más tiempo para completar las labores: un 23 por ciento (GB.332) y un 28 por ciento (GB.334). En la reunión de marzo de 2019, el tiempo adicional necesario fue de un 2,1 por ciento, esto es, dentro de la meta fijada. En la reunión de octubre-noviembre de 2019, las labores se completaron con un ahorro de tiempo del 2 por ciento y las sesiones prolongadas se redujeron a tres.</p>

► **Indicador B.3: Servicios jurídicos de calidad para un funcionamiento eficaz de la Organización**

Criterios para la medición del éxito	Metas	Resultados
Servicios jurídicos de calidad y prestados puntualmente.	Prestación puntual de asesoramiento jurídico de calidad a la Organización y la Oficina para la protección eficaz de su condición y de sus intereses.	Meta alcanzada. Meta alcanzada. Se prestó asesoramiento en la revisión y aplicación del Reglamento para las reuniones regionales, así como en la revisión del Reglamento para las reuniones técnicas y del Reglamento para las reuniones de expertos.
Ratificación de la Convención sobre Prerrogativas e Inmunidades de los Organismos Especializados de las Naciones Unidas.	Obtención de tres nuevas ratificaciones de la Convención sobre Prerrogativas e Inmunidades de los Organismos Especializados de las Naciones Unidas.	Meta alcanzada. No hubo ningún cambio en el número de ratificaciones (126).

► **Indicador B.4: Calidad en el cumplimiento de las funciones de supervisión, rendición de cuentas y gestión de riesgos**

Criterios para la medición del éxito	Metas	Resultados
Nivel de satisfacción del Auditor Externo con los estados financieros consolidados.	Opinión de auditoría externa sin reservas y pleno cumplimiento de las NICSP.	Meta alcanzada. Se alcanzó esta meta para el año que finalizó el 31 de diciembre de 2018.
Tiempo necesario para la aplicación efectiva de las recomendaciones de la auditoría.	Las unidades responsables de la aplicación de las recomendaciones en materia de control presentan sus planes de acción en el plazo de tres meses a contar desde la fecha de publicación del informe de auditoría. Todas las recomendaciones de la auditoría aceptadas por la dirección se aplican en un plazo de seis meses a contar desde la fecha de publicación del informe.	Meta no alcanzada. El tiempo promedio fue de 4,3 meses. Meta parcialmente alcanzada. En septiembre de 2019, el porcentaje de recomendaciones de la auditoría aceptadas por la dirección en 2018 y 2019 que fueron aplicadas plenamente ascendía al 75,8 por ciento; mientras que el porcentaje de recomendaciones parcialmente aplicadas o en fase de aplicación ascendía al 21,1 por ciento, y el porcentaje de recomendaciones cuya aplicación se había aplazado debido a razones presupuestarias o de otra índole era del 3,1 por ciento.
Porcentaje de recomendaciones de la auditoría interna pendientes de aplicación detectadas en la auditoría de seguimiento.	17 por ciento de recomendaciones pendientes de aplicación.	Meta parcialmente alcanzada. Sobre la base de las 49 recomendaciones abordadas en los dos informes de seguimiento elaborados durante el bienio, solo una no se aplicó (2 por ciento), ocho se encuentran en fase de aplicación (16 por ciento), 17 han sido parcialmente aplicadas (35 por ciento) y 23 han sido plenamente aplicadas (47 por ciento). Se excluyó del análisis una recomendación que la Oficina de Auditoría Interna y Control consideró que ya no era aplicable.
Nivel de aplicación del marco de gestión de riesgos en toda la Oficina.	Se aplica y mantiene plenamente el marco de gestión de riesgos.	Meta alcanzada. En 2018 se actualizaron los registros de riesgos de todos los departamentos y oficinas, que se revisan y supervisan periódicamente.
Nivel de información del personal con respecto a los documentos de gobernanza de la OIT sobre las normas éticas de conducta y la denuncia de irregularidades.	Aumento del 50 por ciento del nivel de información del personal con respecto a los documentos de gobernanza en cuestión.	Meta parcialmente alcanzada. Según los resultados de una encuesta sobre la ética en la OIT efectuada en febrero de 2018, el 47 por ciento de los encuestados se mostró de acuerdo o completamente de acuerdo con la siguiente afirmación: «Conozco los recursos y los servicios que ofrece la Oficina de Ética de la OIT».

► **Indicador B.5: Uso adecuado de las conclusiones y recomendaciones de las evaluaciones independientes en la toma de decisiones por parte de la dirección y del Consejo de Administración de la OIT**

Criterios para la medición del éxito	Metas	Resultados
<p>Mejor uso por parte de los mandantes y de la dirección de las conclusiones de las evaluaciones relativas a la gobernanza.</p>	<p>El Comité Consultivo de Evaluación sigue brindando importantes aportaciones para el seguimiento de las recomendaciones resultantes de las evaluaciones de alto nivel.</p> <p>El seguimiento dado a las recomendaciones sobre los proyectos es, como mínimo, del 90 por ciento.</p> <p>El 75 por ciento de las recomendaciones de la Oficina de Evaluación se reflejan plena o parcialmente en las orientaciones estratégicas proporcionadas en el Programa y Presupuesto para 2020-2021.</p>	<p>Meta alcanzada. El Comité Consultivo de Evaluación celebró nueve discusiones, en las que brindó importantes aportaciones para dar seguimiento a las recomendaciones incluidas en cinco evaluaciones de alto nivel, aprobó los planes de trabajo de tres evaluaciones de alto nivel y validó los informes de situación finales de dos evaluaciones de alto nivel.</p> <p>Meta no alcanzada. El seguimiento dado a las recomendaciones sobre los proyectos fue del 81 por ciento.</p> <p>Meta alcanzada. El 82 por ciento de las recomendaciones de las evaluaciones de alto nivel fueron plenamente aceptadas y dieron lugar a la adopción de medidas durante el período abarcado por la presente Memoria.</p>
<p>La calidad de las evaluaciones de alto nivel y de las evaluaciones de proyectos se ajusta a las buenas prácticas definidas por la OCDE y a las normas del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas.</p>	<p>Las evaluaciones externas confirman que el 85 por ciento de las evaluaciones de proyectos cumplen las normas de calidad de la OCDE y del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas.</p> <p>Las evaluaciones de alto nivel mantienen una calidad aceptable.</p> <p>Mejores evaluaciones de impacto por los departamentos técnicos y las oficinas de la OIT, como resultado de la aplicación de las orientaciones de la Oficina de Evaluación.</p>	<p>Meta alcanzada. El 98 por ciento de los informes de evaluación de 2017-2018 obtuvieron puntuaciones iguales o superiores a «satisfactorio».</p> <p>Meta alcanzada. El Consejo de Administración valoró positivamente las evaluaciones de alto nivel realizadas durante el bienio.</p> <p>Meta alcanzada. La Oficina de Evaluación siguió respondiendo a las solicitudes de apoyo procedentes de los departamentos y las regiones para llevar a cabo evaluaciones de impacto a través del servicio de asistencia para el examen de las evaluaciones de impacto.</p>
<p>Mejora de la capacidad y las prácticas del personal y los mandantes de la OIT en materia de evaluación.</p>	<p>Por lo menos 75 mandantes han recibido formación en materia de evaluación y 50 miembros del personal de la OIT han obtenido el certificado de gestores de evaluaciones o de evaluadores internos.</p> <p>Aumento del 80 por ciento de las iniciativas específicas en materia de evaluación que las regiones y los departamentos de la OIT efectúan sin contar las evaluaciones obligatorias.</p>	<p>Meta alcanzada. Se impartió formación a 134 representantes de gobiernos y de organizaciones de empleadores y de trabajadores en materia de evaluación del Programa de Trabajo Decente en el contexto de los ODS. Cincuenta miembros del personal de la OIT obtuvieron el certificado de gestores de evaluaciones o de evaluadores internos.</p> <p>Meta alcanzada. Las regiones y los departamentos de la OIT informaron de la ejecución de 31 iniciativas (en comparación con ocho en el período anterior), por ejemplo, estudios de síntesis, evaluaciones temáticas, evaluaciones de políticas y planes nacionales, capacitación en la aplicación de enfoques integrales de evaluación del seguimiento, y gestión de los conocimientos y comunicaciones en relación con la evaluación.</p>

Resultado C: Servicios de apoyo eficientes y utilización eficaz de los recursos de la OIT

► Indicador C.1: Eficiencia y eficacia de los servicios de apoyo de la OIT

Criterios para la medición del éxito	Metas	Resultados
Cumplimiento general del Marco de Gestión del Desempeño en el bienio 2018-2019.	80 por ciento.	Meta alcanzada. El cumplimiento general superó la meta fijada, situándose en el 83 por ciento en 2018. Los datos correspondientes al año 2019 estarán disponibles en marzo de 2020.
Porcentaje de oficinas exteriores de la OIT cuyas actividades están plenamente gestionadas a través del programa informático IRIS.	100 por ciento de los equipos de apoyo técnico sobre trabajo decente y de las oficinas de país.	Meta alcanzada. IRIS se ha implantado en todas las oficinas de la OIT.
Porcentaje de usuarios que expresan una valoración positiva de la eficacia de los servicios de apoyo de la OIT.	Aumento del 10 por ciento.	Meta no alcanzada. En 2018 se registró un aumento del 5 por ciento. La próxima encuesta se llevará a cabo en el segundo semestre de 2020.

► Indicador C.2: Eficacia de la programación a nivel de país

Criterios para la medición del éxito	Metas	Resultados
Porcentaje de documentos de PTDP que cumplen los criterios de calidad, de conformidad con las directrices revisadas tras la adopción de la Resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente, de 2016.	100 por ciento de los PTDP elaborados durante el bienio.	Meta alcanzada. Sobre la base del mecanismo de garantía de la calidad, los 31 PTDP establecidos durante el bienio cumplieron los criterios relacionados con: la consonancia con los marcos de desarrollo; la determinación de los mandantes como asociados y beneficiarios principales; la aplicación de un enfoque integrado con respecto a los cuatro objetivos estratégicos de la OIT; la contribución a la promoción de las normas internacionales del trabajo, y la aplicación de un diseño basado en los resultados.
Porcentaje de PTDP que son objeto de seguimiento por parte de un comité directivo tripartito.	100 por ciento de los PTDP en ejecución durante el bienio.	Meta alcanzada. Se estableció o se está estableciendo un comité directivo tripartito para gestionar la coordinación, el seguimiento y la supervisión de los 56 PTDP en ejecución al final del bienio.

► Indicador C.3: Nivel y flexibilidad adecuados de las contribuciones voluntarias extrapresupuestarias aportadas por diversos asociados para el desarrollo

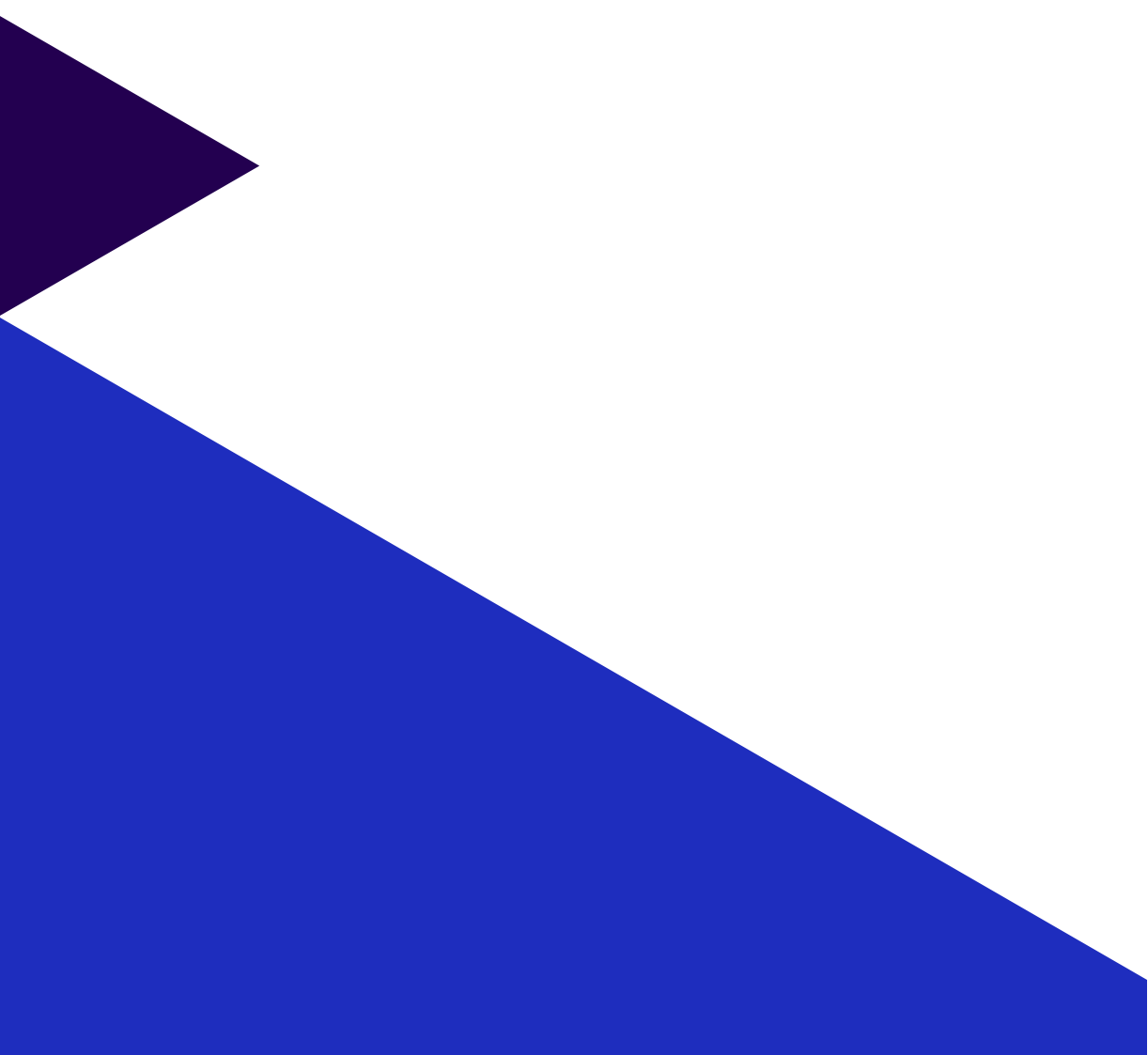
Criterios para la medición del éxito	Metas	Resultados
Proporción de fondos de la cooperación técnica con cargo a recursos extrapresupuestarios y de la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario como porcentaje del total de los recursos a disposición de la Oficina	45 por ciento.	Meta alcanzada. La proporción fue del 45 por ciento.
Proporción de los recursos no asignados a fines específicos y de los recursos que obedecen a criterios de asignación flexible como porcentaje del total de las contribuciones voluntarias.	15 por ciento.	Meta no alcanzada. La proporción fue del 10 por ciento.

► **Indicador C.4: Desarrollo eficaz de las competencias y la capacidad de liderazgo**

Crterios para la medición del éxito	Meta	Resultados
Número de miembros del personal que cambia de puesto de trabajo o de lugar de destino por un período de uno o más años.	Aumento del 10 por ciento.	Partiellement atteint. La OIT contabilizó 578 movimientos de personal, esto es, el 8,2 por ciento, hasta el mes de agosto de 2019.
Porcentaje de directivos percibidos por el personal a su cargo como impulsores de cambios positivos y dispuestos a ayudar a los demás a comprender los beneficios del cambio.	75 por ciento.	Atteint. El porcentaje en 2018 fue del 77 por ciento.

► **Indicador C.5: Gestión eficaz de las instalaciones**

Crterios para la medición del éxito	Meta	Resultados
Mejora del desempeño ambiental en las instalaciones de la sede.	Disminución del 16 por ciento en el consumo energético anual para finales de 2019.	Meta no alcanzada. Se estima que para finales de 2019 se habrá logrado una disminución del 12 por ciento en el consumo energético anual.
Instalación de tecnologías de gestión del agua.	100 por ciento de las instalaciones renovadas dotadas de tecnologías de gestión del agua.	Meta alcanzada.
Mejora de las prácticas de gestión de los residuos en las oficinas que son propiedad de la OIT.	100 por ciento de las oficinas que son propiedad de la OIT.	Meta alcanzada.



ISBN 978-92-2-132460-7



9 789221 324607