



DECIMO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

Evaluación del Programa InFocus sobre Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad

1. Introducción y antecedentes

1. La evaluación del Programa InFocus sobre Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad (IFP/SKILLS) se ajustó al marco de evaluación seguido por la OIT (GB.285/PFA/10, noviembre de 2002).
2. Se dirigió la evaluación bajo la responsabilidad de la Oficina de Programación y Gestión, con la participación de dos expertos externos y dos funcionarios de la OIT. Se recabó información fáctica, se examinaron documentación e informes de evaluación, y se llevaron a cabo entrevistas con todo el personal de la categoría de servicios orgánicos de IFP/SKILLS, y algunos funcionarios de los servicios generales adscritos al mismo programa, así como con otros funcionarios de la OIT ajenos a éste. Se envió un cuestionario a los especialistas en materia de formación que trabajan en las oficinas exteriores.
3. El Sr. Pekka Aro, Director de IFP/SKILLS, falleció en circunstancias trágicas el 6 de abril de 2003, mientras se hallaba de misión. Había dedicado toda su energía a consolidar IFP/SKILLS, que se le había confiado en febrero de 2001. Este suceso excepcional conmocionó a la OIT y afectó gravemente al Programa.
4. El Programa IFP/SKILLS fue creado en 1999, en el contexto de una reorganización de gran calado que se efectuó en la OIT y que desembocó en la creación de cuatro sectores principales y programas InFocus. IFP/SKILLS se halla adscrito al sector de empleo y empalma con una larga tradición que la OIT ha venido consolidando con su labor en los ámbitos de la formación, la readaptación profesional y el empleo de las personas discapacitadas, así como en materia de servicios de empleo.
5. Según IFP/SKILLS, el Programa tiene por objeto:

IFP/SKILLS apunta a promover la inversión en las calificaciones y la formación a fin de que los hombres y las mujeres tengan un acceso más fácil a un trabajo productivo y decente, y en igualdad de condiciones. Mediante la promoción, el desarrollo de los conocimientos y los servicios destinados a los mandantes de la OIT, IFP/SKILLS propugna una mejora de las políticas y de los programas de formación en el mundo entero, con especial insistencia en las estrategias de capacitación encaminadas a la integración de aquellos colectivos que pueden resultar desfavorecidos en el mercado de trabajo. (Fuente: www.ilo.org/english/employment/skills/index.htm).

6. IFP/SKILLS se estructura en tres subgrupos principales, dedicados respectivamente a las políticas y los programas de formación, a las cuestiones de igualdad vinculadas a la formación y a la empleabilidad de las personas discapacitadas, de los trabajadores jóvenes y de los de edad avanzada, y finalmente a la cooperación técnica y los servicios de empleo.

2. Principales conclusiones

7. En este apartado se destacan las principales conclusiones de la evaluación.

Un programa sumamente pertinente

8. La OIT tiene un mandato importante que cumplir en el ámbito de la formación; se nutre de una larga tradición de labores y tiene que atender a una demanda ingente en lo que respecta a la globalización, la productividad, la disminución de la pobreza y la integración social. En todos los países, los jóvenes y los adultos, las mujeres y los hombres, así como las personas discapacitadas están necesitados de una formación que les permita adquirir cualificaciones. Desde 1999 IFP/SKILLS ha atendido estos objetivos y ha logrado grandes hazañas.
9. Entre ellas figura la adopción por la Conferencia Internacional del Trabajo, en 2004, de una nueva recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos y la formación, además del material preparado a estos efectos, como el informe titulado «Aprender y formarse para trabajar en la sociedad del conocimiento», de 2003, y el sitio web (http://www.logos-net.net/ilo/150_base/index.htm) dedicado a las políticas de formación en los Estados Miembros; el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, de 2001, hoy disponible en 20 idiomas; la contribución de la OIT a la segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento, 2002, sobre el trabajo y la gente de edad; una competencia reconocida en materia de gestión de los sistemas de formación profesional; el *servicio público de empleo en un mercado de trabajo cambiante*, 2001, disponible en unos diez idiomas; unas aportaciones genuinas logradas mediante proyectos de cooperación técnica, y toda una serie de conferencias, seminarios y redes de difusión del saber.

Un programa integrado cada semana

10. La organización de IFP/SKILLS, la distribución de sus tareas, sus productos y la opinión de gran parte de su personal apuntan a la necesidad de mayor integración. Cada una de las tres subunidades principales están dirigidas por un administrador que rinde cuentas al Director, el cual informa a su vez al Director Ejecutivo del Sector. En cada subunidad hay de dos a cinco funcionarios de la categoría de servicios orgánicos (cuadro 1 del anexo).
11. La historia de IFP/SKILLS explica en parte esta fragmentación. En primer lugar, cuando el Programa IFP/SKILLS fue creado a finales de 1999, reunía a personal de un antiguo servicio dedicado a las políticas de formación y de otras unidades, a las que se añadió un nuevo módulo encargado de los servicios de empleo y la cooperación técnica. Esta amalgama de unidades y de personal no logró sin embargo cuajar de forma coherente, toda vez que ya procuraba a duras penas adaptarse a una dotación de recursos muy inferior a la que necesitaba. A principios de los años noventa, el programa de formación tenía unas proporciones considerables. Constaba de cuatro servicios, además de disponer de unos recursos presupuestarios y extrapresupuestarios muy superiores a los de hoy (por ejemplo, en 1990 y 1991 había unos 42 funcionarios de la categoría de servicios orgánicos trabajando en el programa de formación en la sede, mientras que en 2002 y 2003 solamente había 16).

12. En segundo lugar, IFP/SKILLS vivió una gestión difícil. Entre finales de 1999 y febrero de 2001 el Programa informaba a un oficial encargado que se dedicaba de lleno a otra tarea, que desempeñaba a tiempo completo. Entre febrero de 2001 y abril de 2003 fue oficialmente un director el que administró el Programa. Se nombró un nuevo oficial encargado, que permaneció en funciones hasta mayo de 2004, época en que se nombró oficialmente a un director. Por una serie de razones, entre finales de 1999 y mayo de 2004 el Programa fue oficialmente administrado por un director dedicado a tiempo completo a esta labor, pero que permaneció tan sólo dos años en su cargo.
13. En tercer lugar, varios cambios organizativos introducidos en un clima de incertidumbre contribuyeron a aumentar una carga de trabajo ya de por sí gravosa. A finales de 2001 se constituyeron oficialmente las tres subunidades. Sin embargo, éstas se vieron obligadas, en cuarto lugar, a soportar una alta tasa de rotación del personal, que fue a la vez causa y consecuencia de las circunstancias antes expuestas. Entre 2000 y 2003, 18 miembros del personal de servicios orgánicos abandonaron IFP/SKILLS por distintos motivos (jubilación, traslado voluntario o separación del servicio, contando todas las fuentes de financiación), mientras que ocho funcionarios de la misma categoría se incorporaron al Programa.

Un programa de trabajo disperso

14. Las tareas y los temas abordados por IFP/SKILLS durante el período 2000-2003 obedecieron a la influencia tanto de la labor y de las áreas de especialización técnica pasadas, como de las solicitudes formuladas en las conferencias y las reuniones de la OIT. No deja de sorprender el elevadísimo número de tareas emprendidas. Por ejemplo, el plan de trabajo de IFP/SKILLS para 2002-2003 comprendía 22 puntos principales y 54 tareas. Ello equivalía a cuatro tareas por miembro del personal de la categoría de servicios orgánicos por bienio (cuadro 2). En el cuadro 3 se enumeran las cuatro fuentes principales con trascendencia en el programa de trabajo de IFP/SKILLS.
15. En sus conclusiones sobre la formación y el desarrollo de los recursos humanos, la Conferencia Internacional del Trabajo (88.^a reunión, junio de 2000) determinó cuatro grandes áreas que debían contemplarse en un instrumento revisado. La Conferencia pidió con carácter específico bases de datos sobre las mejores prácticas en la elaboración de un marco nacional de calificaciones y sobre los gastos actuales en formación profesional y continua. Al informar al Consejo de Administración (en su reunión de marzo de 2001) sobre el curso dado a las conclusiones de la CIT, la Oficina enumeró seis ámbitos en los cuales se estaba trabajando. En el Foro Global del Empleo de 2001 se determinaron cinco retos fundamentales que la OIT debía abordar en materia de políticas.
16. Procede a estas alturas formular tres observaciones. En primer lugar, la Oficina actuó a instancia de la Conferencia. En segundo lugar, el Programa optó por añadir tareas nuevas sin reducir el número de tareas existentes. Ello entrañó inexorablemente una sobrecarga: en 2002-2003 se contaban 22 tareas principales. Esta conclusión es válida pese a que una de las tareas, relativa al envejecimiento, la emigración y el trabajo juvenil, no se recuperó hasta 2004. En tercer lugar, cabe preguntarse si las prioridades temáticas merecían tal consideración y se equilibraban entre sí. En efecto, muchas de las tareas inscritas en el plan de trabajo de 2002-2003 reflejaban prioridades de los países con ingresos elevados, como el aprendizaje a lo largo de la vida, los lugares de trabajo con alto índice de productividad y los marcos nacionales de calificaciones, en vez de los temas que más preocupaban a los países con ingresos bajos como los conocimientos teóricos en la economía informal y la disminución de la pobreza. Hoy se trabaja en todos estos ámbitos, pero cabe cuestionar la adecuación de estas tareas a la realidad, y el equilibrio que entre ellas se establece en la actualidad.

17. Esta dispersión no hace más que socavar el potencial que encierra el Programa para lograr una eficacia máxima en un número reducido de ámbitos en que podrían conseguirse unas contribuciones significativas.
18. Valga sin embargo mencionar una excepción: la integración de las cuestiones de género, que se aplica de manera sistemática en IFP/SKILLS. El equipo encargado de las cuestiones de igualdad que controla la adaptación de las actividades y la sensibilidad de los funcionarios a las cuestiones de género recaba a este respecto información detallada. Por ejemplo, un 43 por ciento de los contratos de colaboración externa fueron destinados a mujeres en 2002. Sin embargo, este tipo de supervisión no parece permitir el tratamiento de las cuestiones programáticas más amplias relacionadas con la formación y las cuestiones de género.
19. También resulta indicativo el número de misiones realizadas por el personal de la categoría de servicios orgánicos y su distribución regional durante el período examinado (2000-2003), con independencia del objeto y la duración de cada viaje (cuadro 4). Se realizó un total de 380 misiones, o sea, una media de seis misiones al año por funcionario del personal de servicios orgánicos, lo que parece razonable en una organización internacional. La distribución geográfica se inclina fuertemente hacia Europa (Oriental y Occidental), que agrupa más del 53 por ciento de todas las misiones, seguida por Africa (un 19 por ciento) y Asia (un 18 por ciento). Este desequilibrio se debe en parte a la ausencia de especialistas en formación profesional, a la intensificación de las actividades de cooperación técnica en Europa y la región de Asia Central, y al hecho de que la mayoría de las consultas con donantes se evacuan en Europa.
20. También son indicativos los 90 títulos publicados por IFP/SKILLS durante el período examinado, entre los cuales figuran informes de la Conferencia y de seminarios, documentos de trabajo y publicaciones para la venta (sin contar las traducciones) (cuadro 5). Muchas de estas publicaciones son de gran calidad, han sido bien acogidas y se han traducido a varios idiomas importantes y a otros que lo son menos. Con todo, cabe cuestionar la elección de muchas de estas publicaciones, que podrían haber sido menos numerosas.
21. Procede preguntarse asimismo si los recursos de que dispone IFP/SKILLS permiten realmente financiar actividades sobre tantos temas de trabajo. A finales de 2003 IFP/SKILLS contaba con 16 funcionarios de la categoría de servicios orgánicos, y otros ocho en las oficinas exteriores de la OIT. Los fondos consignados en el presupuesto ordinario para la sede ascendieron a un total de 6,4 millones de dólares de los Estados Unidos en 2002-2003 (en dólares constantes de 2000-2001), frente a 6,8 millones de dólares de los Estados Unidos en 2000-2001, lo cual supuso una disminución superior a un 6 por ciento en dólares constantes (cuadro 6). Los recursos no destinados a financiar al personal ascendió a una media de 38.700 dólares anuales por funcionario de la categoría de servicios orgánicos. El gasto medio por tarea y por año ascendió en 2002-2003 a 145.400 dólares de los Estados Unidos. Un gasto que dista de ser insignificante, y que invita a interrogarse acerca de la viabilidad de esta estrategia.

Una estrategia en aras de una refundición

22. La estrategia de IFP/SKILLS obedece a dos amplios objetivos operativos que se enuncian en el Programa y Presupuesto: «Los mandantes de la OIT inviertan más en la formación y en el desarrollo de las calificaciones, para proporcionar a los hombres y a las mujeres un mejor acceso, y en condiciones de igualdad, a puestos de trabajo decentes.»¹

¹ Programa y Presupuesto para el bienio 2004-2005, OIT, Ginebra, página 55.

23. De lo que se trata es de influir las políticas de los mandantes de la OIT respecto a las inversiones en formación, la igualdad de acceso y la coherencia entre las políticas de formación y de empleo. Es una estrategia que no se aplica de forma cabal.

Medios de actuación y estrategia

24. IFP/SKILLS presenta los elementos de una concatenación equilibrada y racional de distintos medios de actuación, entre ellos las actividades normativas, los estudios de políticas y análisis comparativos, la creación de redes y de asociaciones, y los proyectos de cooperación técnica de demostración. Existen sin embargo muchos ejemplos de tareas realizadas de modo aislado, de proyectos de cooperación técnica que no desembocan en una movilización política más amplia o de investigaciones y reuniones que no están vinculadas a ningún objetivo o a ninguna red de política definible. Ello no significa que determinadas tareas no sean sumamente fructuosas si se consideran por separado.
25. El fomento del empleo para las personas discapacitadas se realiza a la vez mediante actividades normativas y un repertorio de recomendaciones prácticas, estudios de legislaciones nacionales, una red de información y de investigación sobre el empleo y la formación (Gladnet, con la Universidad de Cornell, y más de 800 suscriptores), interacciones con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y varios proyectos de cooperación técnica, llevados a cabo principalmente por organizaciones de personas discapacitadas. La formación sigue siendo un medio importante para conseguir el empleo y la integración social de las personas discapacitadas, objetivos estos que también se persiguen por otros cauces (por ejemplo, mediante medidas de lucha contra la discriminación) que requieren una nutrida colaboración de toda la Oficina. La escasez de recursos ha impedido que progresase la labor sobre el envejecimiento y la juventud.
26. IFP/SKILLS ha invertido un tiempo y unos recursos considerables en la elaboración de la nueva Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos y la formación. Este empeño fue afianzado mediante una estrecha interacción con los mandantes y ha desembocado en una serie de valiosos productos que pueden encontrarse en el sitio web pertinente (http://www.logos-net.net/ilo/150_base/index.htm), en el que se presentan más de 500 iniciativas nacionales en materia de política. Gracias a unos cursos prácticos organizados a escala regional (con el Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR) en América Latina) el Programa pudo difundir unas reformas programáticas de carácter innovador así como prácticas recomendadas a escala internacional. Tan sólo ahora se empiezan a realizar estudios normativos completos y análisis comparativos de las políticas de formación (junto con la UNESCO y el Programa para Asia y el Pacífico de desarrollo de las calificaciones profesionales (APSDEP)), y ello pese a tratarse de un ámbito que reviste gran interés para los mandantes.
27. Se han establecido unas relaciones de trabajo muy estrechas con la Asociación Mundial de los Servicios Públicos de Empleo y la Confederación Internacional de las Empresas de Trabajo Temporal. La asistencia técnica se presta a instancia de los interesados, aunque sólo sea mediante unos pocos proyectos nacionales. Una empresa conjunta dedicada a los servicios de empleo para las personas discapacitadas ha permitido crear una esfera de trabajo que ha sido acogida con satisfacción. La labor dedicada a los servicios de empleo podría mejorar si hubiera una interacción y posiblemente una integración mayores con la labor dedicada a las políticas relativas al mercado de trabajo.
28. La unidad de cooperación técnica se ha venido consolidando desde 2002 y ha simplificado sus actividades de forma considerable. Sin embargo, parece actuar de manera relativamente aislada, incluso respecto a la cooperación técnica prestada en otros ámbitos del Programa. En consecuencia, los medios de actuación no se combinan con el dinamismo esperado, especialmente en los ámbitos que preocupan a los países pobres, los cuales se benefician

relativamente más de la cooperación técnica de la OIT que de los análisis de políticas y los estudios comparados.

La cooperación técnica en cuanto instrumento de política

29. Tomados por separado, muchos proyectos de cooperación técnica de IFP/SKILLS resultan de todo punto eficaces, como por ejemplo aquel dedicado a la formación de los artesanos que trabajan en el sector informal en Níger, a los proyectos destinados a las personas discapacitadas en Camboya y Etiopía, y el respaldo prestado para el asesoramiento de los servicios de empleo y la formación en Kosovo y Ucrania. Sin embargo, muchos de estos proyectos también pueden considerarse como objetivos de por sí, aunque sólo sea por su dimensión. No resulta todavía claro en qué medida los proyectos de cooperación técnica se compaginan con otros medios de actuación para lograr el objetivo más amplio consistente en influir en los gobiernos y en la política de los donantes en materia de formación.
30. En 2000-2001 se gastaron unos 12 millones de dólares de los Estados Unidos, y en 2002-2003 se realizaron más de 325 proyectos de cooperación técnica, incluidos todos los que llevó a cabo directamente IFP/SKILLS o los que se realizaron mediante los especialistas de las oficinas exteriores en materia de calificaciones (cuadro 8). Se llega así a un gasto medio de 18.422 dólares por proyecto al año. Tan sólo nueve proyectos costaron más de los 500.000 dólares de los Estados Unidos presupuestados. Una vez más, cabe cuestionar esta dispersión excesiva, ya que los gastos administrativos por proyectos son similares. La distribución regional de los gastos varía entre sólo un 14 por ciento en Asia y un 22 por ciento en Africa.
31. En términos nominales, los gastos en concepto de cooperación técnica disminuyeron en un 3,6 por ciento entre 2000-2001 y 2002-2003. En lo que respecta a las regiones, se aprecia un contraste claro entre Africa y las Américas, donde se registró una caída en picado, y Asia y Europa, donde se experimentó un fuerte incremento. Durante el mismo período el total nominal de los gastos dedicados por la OIT a la cooperación técnica aumentaron en alrededor de un 23 por ciento. La disminución para IFP/SKILLS es por tanto específica.
32. Ello puede deberse a que los donantes prefirieron distanciarse de las actividades de formación. La cuota del total de los préstamos concedidos por el Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento (BIRF) dedicada a formación profesional y a la capacitación disminuyó de un 30 por ciento en los años ochenta a un 11 por ciento en los años noventa, aunque todavía ascendía a unos 1.500 millones de dólares de los Estados Unidos en 2000. En efecto, en 1992-1993 la OIT gastó 41,5 millones de dólares de los Estados Unidos en cooperación técnica para la formación.
33. Los proyectos que la OIT propone en materia de calificaciones pueden no resultar bastante atractivos, aunque una propuesta presentada en fechas recientes en Filipinas y Pakistán ganó un concurso y un donante decidió financiar un proyecto en Etiopía.

Cabría mejorar la medición de los resultados

34. En el cuadro 7 se resume la información relativa a la aplicación del Programa. Se consignan los resultados así como el número de países en que se ha observado algún cambio; es éste un indicador un tanto burdo, pero la Oficina lo utiliza a menudo. Aunque los objetivos (es decir, el número de países) se han alcanzado siempre con creces, si se consideran los términos muy genéricos en que se plantea el objetivo, cabe cuestionar en particular la índole de los cambios registrados en los países enumerados, y preguntarse si de veras los diversos medios de actuación disponibles en el Programa se han conjugado de forma que permitiesen alcanzar realmente el objetivo señalado. En la OIT en general

y IFP/SKILLS en particular se podría reconsiderar la formulación de los indicadores a fin de medir con mayor acierto los resultados efectivos.

Mayor recurso al diálogo social

35. Los gobiernos, los empleadores y los trabajadores comparten un interés considerable por la formación, que resultó patente en las estrechas consultas tripartitas evacuadas durante la elaboración de la nueva Recomendación sobre recursos humanos. Como es lógico, en la elaboración de este instrumento IFP/SKILLS cooperó estrechamente con ACTRAV, ACT/EMP y los mandantes.
36. Se intensificó la cooperación con los empleadores y los trabajadores en materias importantes como el empleo juvenil. Se redactó en colaboración con ACTRAV un documento de trabajo sobre los jóvenes desfavorecidos, y se publicó con ACT/EMP una guía para permitir a los empleadores alcanzar los objetivos señalados en materia de empleo juvenil. Se desarrolló una estrecha asociación con las organizaciones de empleadores respecto a las personas discapacitadas. Los interlocutores sociales participan con dinamismo en una serie de proyectos de cooperación técnica, por ejemplo en Kosovo.
37. Si embargo, la situación de IFP/SKILLS durante el período examinado no permitió aprovechar realmente todo el potencial de dicha cooperación. La nueva Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195) debería brindar la oportunidad de consolidar en mayor medida el diálogo social y el tripartismo.

Asociaciones externas

38. En colaboración con la UNESCO se formó un grupo de trabajo conjunto sobre la enseñanza y la formación técnica y profesional, que se materializó en una serie de actividades. La colaboración con la OCDE se centró en el aprendizaje a lo largo de la vida y los marcos nacionales de calificaciones, mientras que la colaboración con la Unión Europea giró en torno al reconocimiento del aprendizaje previo. IFP/SKILLS es miembro activo del Grupo de Trabajo para la cooperación internacional en materia de desarrollo de las competencias, que ha permitido la evolución de unas asociaciones decisivas con los donantes. Se han fraguado también sólidas asociaciones con ONG internacionales y organizaciones de personas discapacitadas, así como en los servicios de empleo. También se han desarrollado relaciones de trabajo con EUROSTAT y con la Fundación Europea de Formación en varios ámbitos. Se ha perseverado para influir en la política del Banco Mundial, tendente a considerar a las personas con discapacidades como pensionistas y no como demandantes de empleo. Si bien estas iniciativas se acogen con satisfacción, necesitan ser consolidadas.

Asociaciones internas

39. El agitado período que debió atravesar la gestión de IFP/SKILLS ha repercutido en la capacidad de desarrollar unas asociaciones internas estables. Hay constancia de una colaboración activa con varias unidades, especialmente aquellas dedicadas a las normas internacionales del trabajo y al diálogo social. También han evolucionado los intercambios y la cooperación con el CINTERFOR, que ha sido fortalecido desde 2001, y con el Centro Internacional de Formación de la OIT (Turín) y el APSDEP. Queda sin embargo todavía mucho margen para desarrollar esta colaboración.
40. Existen indicios de una estrecha colaboración con las oficinas exteriores, en particular mediante los especialistas en formación profesional de los equipos multidisciplinares de la OIT, cuando éstos existen; estas relaciones se han visto a menudo facilitadas gracias a unas misiones

realizadas por altos funcionarios de IFP/SKILLS. Sin embargo, la colaboración no parece desarrollar todo su potencial, por una serie de razones, algunas específicas y otras más generales. En primer lugar, la distribución regional de los especialistas en formación profesional no es equilibrada (no hay ninguno en el Africa Subsahariana) (cuadro 1). La mayoría de los proyectos de cooperación técnica destinados a Africa se llevan a cabo desde la sede. En segundo lugar, IFP/SKILLS ha debido centrarse en las prioridades indicadas por la Conferencia Internacional del Trabajo. Finalmente, al igual que en el resto de la OIT, reina cierta confusión respecto a las funciones y responsabilidades de los proyectos de cooperación técnica centralizados y descentralizados, lo cual debilita el desarrollo de la cooperación técnica.

3. Recomendaciones

41. De las conclusiones de esta evaluación se derivan cinco recomendaciones principales:

- i) IFP/SKILLS debería estudiar la posibilidad de centrar nuevamente su Programa en un número limitado de prioridades para cuyo cumplimiento tenga un mandato claro y tenga una ventaja y una capacidad comparativa, considerando sus recursos humanos y financieros, con miras a tener una influencia decisiva en los principales actores en el amplio ámbito de las políticas de formación. Este planteamiento debería aplicarse a las prioridades fundamentales y a los medios de actuación.
- ii) IFP/SKILLS debería tener por objetivo general influir en las políticas y las decisiones de los mandantes de la OIT y de las instituciones que trabajan con ellos, en particular los donantes, las tribunas donde se formulan políticas, las instituciones financieras internacionales y los bancos regionales. Los medios de actuación de que dispone IFP/SKILLS deberían combinarse de suerte que ayuden a conseguir un amplio apoyo de las instituciones antes mencionadas a las políticas de la OIT. Especial atención merecen dos ámbitos: la necesidad de incrementar el potencial de las instancias encargadas de formular políticas y de los administradores en materia de formación entre los mandantes pertenecientes a los Estados Miembros, y la necesidad de adoptar una estrategia proactiva a fin de movilizar recursos para la cooperación técnica mediante la constitución de alianzas estratégicas con los donantes y las instituciones financieras a fin de influir en las políticas de éstos últimos.
- iii) IFP/SKILLS debería estudiar la posibilidad de reequilibrar la distribución de los recursos entre las distintas prioridades temáticas a fin de asegurar unas cuotas más o menos iguales en los siguientes ámbitos: las novedades en las políticas y los sistemas de formación; las calificaciones y la disminución de la pobreza en la economía informal, con insistencia en la empleabilidad de los jóvenes, y la gestión y la reforma de las políticas y los sistemas de formación. La labor que se realice en estos tres ámbitos debería nutrirse de la ventaja comparativa de IFP/SKILLS, reconociendo la necesaria compatibilidad entre las políticas de formación y cualificación y las políticas económicas, sociales y del mercado de trabajo, por una parte, y las normas internacionales del trabajo y la función del diálogo social y del tripartismo en este contexto, por otra parte. En resumen, la OIT parece hallarse en una situación especialmente privilegiada para examinar las prácticas recomendadas en materia de formación y empleo en todos los Estados Miembros, y para analizar estas últimas y darles difusión, según siempre ha venido recalcando la Conferencia Internacional del Trabajo.
- iv) De cuanto antecede se desprende la necesidad de consolidar en mayor medida la cooperación con los gobiernos, así como con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, en la elaboración de las políticas y los programas de la OIT en materia de formación.

- v) IFP/SKILLS debería reconsiderar los resultados y los indicadores de su marco estratégico a fin de permitir una supervisión y una medición genuinas de su eficacia, en consonancia con las recomendaciones anteriores.

Comentarios de IFP/SKILLS sobre la evaluación

42. El Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad acoge con satisfacción esta evaluación y expresa de entrada el deseo de reconocer la inestimable contribución que el fallecido Sr. Pekka Aro prestó al Programa de IFP/SKILLS, así como el apoyo que brindó al personal adscrito a este programa.
43. El Departamento refrenda las cinco recomendaciones de la evaluación, en cuyas conclusiones ya se está inspirando para reajustar y perfilar su labor en su afán por seguir mejorando sus servicios y el respaldo destinado a los mandantes de la OIT.
44. El personal del Departamento ha analizado y examinado estas recomendaciones de forma conjunta. Se ha aprovechado la oportunidad de actualizar y renovar el compromiso contraído con el Programa de Trabajo Decente, así como su objetivo primordial de influir en las decisiones de las instancias encargadas de formular las políticas.
45. Se han reconsiderado todas las tareas atendiendo a su pertinencia a fin de afianzar la utilización estratégica de todos los medios de actuación disponibles para influir y respaldar a las instancias gubernamentales encargadas de formular las políticas, desde la generación de conocimientos hasta los proyectos y los programas de demostración de cooperación técnica. Se han estrechado las relaciones de trabajo con las organizaciones de empleadores y de trabajadores con miras a garantizar la máxima participación de los interlocutores sociales, y de incrementar la coparticipación y la influencia de las redes y de los recursos de IFP/SKILLS.
46. El primer paso en el cumplimiento de las recomendaciones será la celebración en noviembre de 2004, por el Departamento, de una reunión de especialistas de las oficinas exteriores y de personal de la sede encaminada a lograr que los limitados recursos disponibles se repartan con mejor criterio entre un puñado de prioridades claramente definidas, entre ellas las calificaciones y la empleabilidad para reducir la pobreza en la economía informal, con especial hincapié en la empleabilidad de los jóvenes, y un respaldo de gran calidad para reformar las políticas y los sistemas de formación. También es esencial centrarse en la igualdad entre hombres y mujeres y para los desfavorecidos. La creación de vínculos más formales con los especialistas de las oficinas exteriores, incluso del CINTERFOR y del APSDEP, por ejemplo, a escalas nacional y regional, permitirá mejorar la determinación de las necesidades de los Estados Miembros y consolidar los vínculos con los donantes locales. Se alberga la esperanza de que se nombre a especialistas en las oficinas exteriores de las regiones carentes de ellos, como el Africa Subsahariana, o que tengan tan pocos que no consigan un apoyo adecuado.
47. *La Comisión quizá estime oportuno recomendar al Consejo de Administración que pida al Director General que tome en consideración las conclusiones y las recomendaciones que anteceden, junto con las deliberaciones de la Comisión, en la aplicación futura del Programa InFocus sobre conocimientos teóricos y prácticos y empleabilidad.*

Ginebra, 30 de septiembre de 2004.

Punto que requiere decisión: párrafo 47.

Anexo

Cuadro 1. Dotación de personal de IFP/SKILLS

Todas las fuentes de financiación	Personal P	Especialistas en formación profesional en las regiones	
Políticas de formación	5		
Igualdad	2	Estados árabes	1
Cooperación técnica	5	Américas	2
Servicios de empleo	2	Africa	1
Gestión de departamento	1	Asia	3 (1 = 50%)
Director	1	Total	7
Total	16		
(Partidas del presupuesto ordinario)	14		

Cuadro 2. Plan de trabajo y tareas en 2002-2003

Tareas principales	Número de tareas menores
Revisión de la R.150	3
Inversión	4
Reforma en materia de política	4
Aprendizaje a lo largo de la vida	3
Calificaciones para la gente pobre	7
Alianzas estratégicas	6
Servicios de empleo	1
Sistemas de información sobre el mercado de trabajo	1
Cooperación técnica	2
Sistemas de prestación de servicios	3
Reconocimiento de las calificaciones/Marco nacional de calificaciones	3
Calificaciones esenciales	3
Cooperación técnica para el reconocimiento de las calificaciones	3
Empresas de aprendizaje	2
Repertorio de recomendaciones prácticas	1
Campaña de sensibilización	1
Lugar de trabajo adaptado a los discapacitados	1
Transiciones al mercado de trabajo	1
Calificaciones, pobreza y género	1
Decenio africano de los discapacitados	1
Envejecimiento	2
Calificaciones y DELP	1
Total	54

Cuadro 3. Prioridades temáticas

Conclusiones de la CIT de 2000	Conferencia Global de Empleo 2001	Informe a la reunión del CA de marzo de 2001	Plan de trabajo sobre las calificaciones 2002-2003
Base de datos sobre los gastos en enseñanza y formación profesionales	Inversión en formación y enseñanza	Revisión de la R.150	Revisión de la R.150
Base de datos sobre los marcos nacionales de calificaciones	Enseñanza básica, alfabetización y calificaciones esenciales	Base de datos sobre los gastos en enseñanza y formación profesional	Inversión
Revisión de la R.150	Reforma de los sistemas de enseñanza y formación profesional	Base de datos sobre los marcos nacionales de calificaciones	Reforma en materia de política
Necesidades en materia de formación y enseñanza	Marcos de calificaciones	Diálogo social sobre la formación	Aprendizaje a lo largo de la vida
Formación y trabajo decente	Diálogo social sobre la formación	Formación y TIC	Calificaciones para la gente pobre
Aprendizaje a lo largo de la vida		Políticas socioeconómicas en materia de recursos humanos	Alianzas estratégicas
Inversión en formación			Servicios de empleo
Marcos de calificaciones			Sistemas de información sobre el mercado de trabajo
Igualdad de oportunidades			Cooperación técnica
Diálogo social			Sistemas de prestación de servicios
Asistencia técnica			Reconocimiento de las calificaciones/Marco nacional de calificaciones
			Calificaciones esenciales
			Cooperación técnica para el reconocimiento de las calificaciones
			Empresas de aprendizaje
			Repertorio de recomendaciones prácticas
			Campaña de sensibilización
			Lugar de trabajo adaptado a los discapacitados
			Transiciones al mercado de trabajo
			Calificaciones, pobreza y género
			Decenio africano de los discapacitados
			Envejecimiento
			Calificaciones y DELP

Cuadro 4. Misiones durante un período de cuatro años (2000-2003)

Por destinos	Distribución (porcentaje)
Africa	19,2
Américas	9,2
Asia	18,2
Europa (Oriental y Occidental, sin contar las misiones a Turín)	53,4
Total	100
Número total de misiones	380
Nota: promedio de misiones por miembro del personal de la categoría orgánica al año = 6.0	

Cuadro 5. Publicaciones (de toda clase)

		2000-2001	2002-2003
Igualdad	Empleo/discapacidad	4	20
	Envejecimiento		6
	Juventud	9	
Servicios de empleo		4	4
Políticas de formación	Revisión de la R.150	1	6
	Inversión		3
	Economía informal		15
	Reforma en materia de política	1	2
	Aprendizaje a lo largo de la vida	2	2
	Calificaciones esenciales		1
	Trabajo a domicilio	3	
	Aprendizaje en el lugar de trabajo		4
Cooperación técnica		1	2
Total		25	65

Cuadro 6. Presupuesto ordinario de IFP/SKILLS

Base de consignación	(en dólares constantes de 2000-2001)	2000-2001	2002-2003	Cambio porcentual
	Personal	5.402.704	5.355.072	-0,9
	Otras partidas	1.434.480	1.041.670	-27,4
	Total	6.837.184	6.396.742	-6,4

Cuadro 7. Informe sobre la aplicación del programa

2000-2001	Metas	Resultados	2002-2003	Metas	Resultados
Mandantes de la OIT que adoptan estrategias para mejorar la calidad, la igualdad y la eficacia del desarrollo y la formación de los recursos humanos y para aumentar la inversión en calificaciones, conocimientos y empleabilidad (2b1)	Mandantes de ocho Estados Miembros	22 Estados Miembros	Mandantes de la OIT que adoptan políticas e invierten en mejorar la calidad y eficacia del desarrollo de las calificaciones y de la formación y servicios de empleo (2b1)	Mandantes de 15 Estados Miembros	Mandantes de 20 Estados Miembros
Aprobación y prestación de cooperación técnica extrapresupuestaria sobre formación y desarrollo de los recursos humanos	3 millones de dólares de los Estados Unidos nuevamente aprobados; gasto de un 60 por ciento de las consignaciones	3,5 millones de dólares de los Estados Unidos nuevamente aprobados; el gasto alcanzó un 61 por ciento de las consignaciones	Mandantes de la OIT que adoptan estrategias para velar por que las mujeres en general, y las personas con necesidades especiales, como los discapacitados, los desplazados, los jóvenes y los trabajadores de edad avanzada, tengan acceso a la formación y al desarrollo de las calificaciones (2b2)	15 Estados Miembros	16 Estados Miembros

Fuente: Informes sobre la aplicación del Programa de la OIT.

Cuadro 8. Gastos de cooperación técnica

Todos los proyectos en la sede y en las oficinas exteriores	2000-2001	2002-2003	Total	Distribución regional	Cambio porcentual
Africa	4.241.770	1.130.677	5.372.447	22,4	-73,3
Américas	2.165.805	1.722.811	3.888.616	16,2	-20,5
Estados árabes	1.663.403	1.990.632	3.654.035	15,3	19,7
Asia	1.187.627	2.206.821	3.394.448	14,2	85,8
Europa	1.793.262	3.318.601	5.111.863	21,3	85,1
Interregional	1.143.902	1.383.268	2.527.170	10,6	20,9
Total	12.195.769	11.752.810	23.948.579	100,0	-3,6