



## PRIMER PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

**La estrategia de cooperación técnica de la OIT  
y el tripartismo en el marco del proceso  
de reforma de las Naciones Unidas***Índice*

	<i>Página</i>
Introducción .....	1
El tripartismo y el proceso de reforma de las Naciones Unidas .....	2
Creación de capacidad para la planificación del desarrollo .....	5
Hacia una estrategia de cooperación técnica reforzada .....	7
Resultado 1: Adecuación de los recursos extrapresupuestarios y de la CSPO de la OIT a los resultados del Programa de Trabajo Decente y del programa y presupuesto.....	8
Estrategia .....	8
Medición .....	10
Vínculos, hipótesis, riesgos .....	11
Resultado 2: Los programas y los proyectos de cooperación técnica de la OIT satisfacen plenamente la gestión basada en los resultados y los requisitos de calidad de la OIT .....	11
Estrategia .....	11
Medición .....	12
Vínculos, hipótesis, riesgos .....	12
Resultado 3: Por medio de la cooperación técnica, los mandantes de la OIT alcanzan la capacidad técnica e institucional para participar con éxito en la planificación del desarrollo a través de los Programas de Trabajo Decente por País, en el contexto de los MANUD y de la reforma de las Naciones Unidas .....	13

Estrategia .....	13
Medición .....	13
Vínculos, hipótesis, riesgos.....	14
Costo .....	14
Conclusión.....	15

## Introducción

1. En marzo de 2009, el Consejo de Administración pidió a la Oficina que preparara para la presente reunión un documento sobre: *a) los problemas, las lecciones aprendidas y los desafíos que encaran los mandantes en los países piloto en el marco de la iniciativa «Unidos en la Acción» (Una ONU) con miras a elaborar una estrategia para asegurarse de que se preste atención al empleo y al trabajo decente y se logre una mejor participación de los mandantes tripartitos en el proceso de reforma de las Naciones Unidas; b) a este respecto, la elaboración de un plan más detallado para el desarrollo de capacidades y de una estrategia en materia de recursos, con el fin de preparar a los mandantes y al personal de la OIT para el enfoque integrado establecido en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (Declaración sobre la Justicia Social), así como para las prioridades de los Programas de Trabajo Decente por País y el Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015, y c) la mejora de la estrategia de cooperación técnica de la OIT, incluso en relación con la movilización de recursos, con el objeto de asegurar que la financiación de los donantes esté en armonía con los resultados y prioridades en materia de trabajo decente establecidos en el Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015 y el Programa y Presupuesto para 2010-2011 y, en la medida de lo posible, sea previsible, pueda asignarse fácilmente a los ámbitos que más la necesiten y esté sujeta a requisitos adecuadamente armonizados en materia de presentación de informes*<sup>1</sup>.
2. Los temas corresponden a referencias a la cooperación técnica en la Declaración sobre la Justicia Social. La Declaración presenta la cooperación técnica como un medio de acción de la OIT. Hace un llamamiento a reforzar y coordinar la cooperación técnica a fin de apoyar los esfuerzos desplegados individualmente por los Miembros para avanzar sobre una base tripartita con miras a la consecución de todos los objetivos estratégicos, así como prestar asistencia al respecto, mediante programas por país en pro del trabajo decente, cuando proceda, y en el marco del sistema de las Naciones Unidas. La Declaración hace hincapié en que la cooperación técnica debería apoyar, siempre que sea necesario, la capacidad institucional de los Estados Miembros, así como de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores para propiciar una política social pertinente y coherente y un desarrollo sostenible. Asimismo, subraya la importancia de la eficiencia y la eficacia respecto de la utilización de los recursos, la promoción de alianzas eficaces en el marco del sistema multilateral y de las Naciones Unidas para reforzar los programas operacionales de la OIT, considerando alianzas innovadoras para la puesta en práctica de estrategias nacionales y movilizando recursos para tener en cuenta las necesidades especiales y las capacidades de los países en desarrollo y de los interlocutores sociales, y el intercambio de buenas prácticas<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Documento GB.304/13 (Rev.), párrafo 30.

<sup>2</sup> *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, 2008. Las secciones particularmente pertinentes a la cooperación técnica son: II, A, ii) y B, vi), así como las secciones A, iii) y v); B, i); C, i), ii) y iv) de la parte II del anexo. Véase también el Plan de aplicación de la Declaración sobre la Justicia Social en el documento GB.304/SG/DECL/1 (Rev.).

3. Habida cuenta de lo que precede, en este documento se propone una estrategia de cooperación técnica reforzada, en consonancia con los principios de la Declaración sobre la Justicia Social. Se examinan en primer lugar los resultados obtenidos por los mandantes en cuanto a la aplicación de los Programas de Trabajo Decente por País y del proceso de reforma de las Naciones Unidas, el marco principal en el que se inscribe la cooperación técnica. Posteriormente, se analiza de qué manera el desarrollo de capacidades, la modalidad principal de cooperación técnica, puede servir de apoyo a los mandantes para lograr mayores avances en materia de trabajo decente por medio de los Programas de Trabajo Decente por País y en el seno del sistema de las Naciones Unidas. A continuación se examina la forma en que se puede reforzar y coordinar la cooperación técnica y el modo en que se pueden emplear más eficazmente los recursos aportados de manera voluntaria y, por último, se propone una estrategia integrada de cooperación técnica para apoyar la consecución de los objetivos del trabajo decente<sup>3</sup>. De conformidad con las decisiones del Consejo de Administración relativas a la presentación de estrategias de la Oficina basadas en los resultados, se exponen también las conclusiones, los criterios de medición, los riesgos e hipótesis y los costos estimados<sup>4</sup>.
4. Esta Estrategia es una de las cuatro estrategias de gestión integradas elaboradas por la Oficina para la presente reunión del Consejo de Administración. Tiene por finalidad dar respuesta a un componente clave del Plan de Aplicación de la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, adoptado por el Consejo de Administración en marzo de 2009<sup>5</sup>. En el documento titulado «Estrategias basadas en los resultados 2010-2015: Visión general», se hace una reseña del propósito y la estructura del marco común de gestión basada en los resultados aplicado a estas cuatro estrategias y se incluye un cuadro en el que se indican los vínculos entre las mismas<sup>6</sup>.

## **El tripartismo y el proceso de reforma de las Naciones Unidas**

5. En cooperación con la Oficina de Actividades para los Empleadores y la Oficina de Actividades para los Trabajadores, la Oficina distribuyó un cuestionario a las regiones en el que las invitaba a suministrar información acerca de su experiencia en el proceso de reforma de las Naciones Unidas, tanto en los países<sup>7</sup> en los que tiene lugar la iniciativa «Unidos en la Acción» como en los países que elaboraron un Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD). Se recibieron respuestas detalladas de todas las regiones. Además, los días 3 y 4 de septiembre, la Oficina celebró una reunión sobre el tema «*Delivering as One: Lessons learned from an ILO perspective*» («Unidos en la Acción: Enseñanzas Extraídas desde una Perspectiva de la OIT») para fomentar el intercambio de conocimientos entre el personal de la OIT que participa en los proyectos piloto en el marco de la iniciativa «Una ONU». Se celebró una sesión dedicada al tripartismo en el marco de la reforma de las Naciones Unidas, presidida por la Oficina de

<sup>3</sup> Sobre la importancia de las prerrogativas e inmunidades de la OIT respecto de su capacidad para realizar adecuadamente actividades de cooperación técnica, véase el documento GB.301/LILS/1.

<sup>4</sup> Documento GB.297/PFA/1/1.

<sup>5</sup> Documento GB.304/SG/DECL/1 (Rev.).

<sup>6</sup> Documento GB.306/PFA/12/1.

<sup>7</sup> Los países en los que tiene lugar la iniciativa «Unidos en la Acción» son: Albania, Cabo Verde, Mozambique, Pakistán, Rwanda, República Unida de Tanzania, Uruguay y Viet Nam.

Actividades para los Empleadores y la Oficina de Actividades para los Trabajadores. En este documento también se da cuenta de información proveniente de este taller.

6. Las respuestas al cuestionario indican que hay niveles sumamente diferentes de compromiso, comprensión y participación en los procesos de reforma de las Naciones Unidas. En general, queda claro que la participación de los empleadores y de los trabajadores en los procesos de la iniciativa «Una ONU» y del MANUD es elevada cuando se basa en la formulación y aplicación tripartita establecidas de los Programas de Trabajo Decente por País. La gran mayoría de las prioridades de dichos programas se refleja hasta cierto punto en los MANUD<sup>8</sup>. Las características y el nivel de esa armonización requieren un mayor estudio. En función del grado de especificación con que se formule un MANUD, la OIT podrá actuar en calidad de organismo principal en lo relativo a la obtención de un producto o compartir con otros organismos pertinentes la responsabilidad de un resultado por país. En la mayor parte de los casos, los resultados del MANUD son muy amplios y, por consiguiente, las prioridades y los resultados de los Programas de Trabajo Decente por País se reflejan a nivel de productos cuando la OIT participa en su obtención. En la República Unida de Tanzania, por ejemplo, para lograr un resultado del MANUD se requiere un mecanismo eficaz, que incluya la protección social, para la promoción de los derechos de los pobres y de los más vulnerables, entre ellos las personas afectadas por el VIH/SIDA. Este resultado abarca las prioridades del Programa de Trabajo Decente por País cuyo objetivo es reducir el trabajo infantil y atenuar la repercusión del VIH/SIDA en el plano socioeconómico. En algunos casos, una prioridad de los Programas de Trabajo Decente por País sólo se incorpora parcialmente en los MANUD. Por ejemplo, si bien el Programa de Trabajo Decente por País de la República de Moldova concede alta prioridad a la protección social, la OIT aborda únicamente las cuestiones del VIH/SIDA en el lugar de trabajo y de los trabajadores migrantes en el marco del MANUD. En la mayoría de los Programas de Trabajo Decente por País examinados, existe por lo menos una prioridad que se refleja en el MANUD. Por último, en algunos MANUD se incluyen resultados relacionados con el trabajo decente que no forman parte de los Programas de Trabajo Decente por País. En el caso de la República Árabe Siria, por ejemplo, se incluye en el MANUD un resultado sobre la protección de los niños contra la explotación, si bien la OIT no interviene en su ejecución. Al mismo tiempo, hay casos en que la OIT se hace cargo de la cooperación técnica para apoyar el logro de un resultado del MANUD, aun cuando la Organización no es una entidad de ejecución asociada del MANUD. Es necesario seguir examinando la repercusión de los Programas de Trabajo Decente por País en la programación del MANUD, incluida la participación de los mandantes y de la OIT en su ejecución.
7. En cuanto a la participación de los mandantes en la elaboración de los MANUD, el panorama difiere según los países. En la mayoría de los países de Asia y el Pacífico, por ejemplo, los interlocutores sociales participaron en la preparación de varios Programas de Trabajo Decente por País, cuyos elementos se integraron posteriormente en los MANUD pero, por lo general, tuvieron escasa representación en las consultas relativas al MANUD. Se informó sobre cierta participación de los mandantes en las consultas relativas al MANUD en India, Nepal y Sri Lanka. En el Pakistán, uno de los países piloto de la iniciativa «Una ONU», las federaciones de trabajadores y de empleadores participaron en el amplio proceso de consultas que condujo al MANUD (2004-2008), iniciado en marzo de 2003. Sus preocupaciones esenciales se incorporaron en el Programa de Trabajo Decente por País del Pakistán (2006-2010) y las cinco esferas temáticas y programas conjuntos, en el documento relativo al programa único de las Naciones Unidas (2008-2012). En el Pakistán, al igual que en Viet Nam, otro país piloto de la iniciativa «Una ONU», la OIT organizó actividades de formación y reuniones para los sindicatos con vistas a su participación en el proceso de reforma de las Naciones Unidas.

<sup>8</sup> Véase el documento GB.306/TC/2 sobre la Ejecución de los Programas de Trabajo Decente por País.

8. Los interlocutores sociales, parecen haber tenido una participación más activa, aunque en grados diferentes, en varios países africanos: intervinieron en la elaboración de los MANUD para Angola, Comoras, Kenya y Uganda y desempeñaron un papel activo en el proceso de formulación del sistema de evaluación común para los países en Mauricio y Seychelles. En Mozambique y la República Unida de Tanzania, que son países piloto de la iniciativa «Una ONU», se establecieron comités asesores de la sociedad civil que sirvieran de foro para el diálogo entre los donantes del Fondo «Una ONU» y la sociedad civil. Si bien en otros países de África los mandantes casi no han participado en las actividades relacionadas con la reforma de las Naciones Unidas, la situación podría mejorar en el futuro. En los países de la Unión Aduanera del África Meridional, por ejemplo, parece que los actores del desarrollo comienzan a reconocer la necesidad de colaborar con la sociedad civil y los interlocutores sociales en la formulación de los MANUD y la concepción y aplicación de los programas conjuntos.
9. En América Latina y el Caribe, la participación de los mandantes en el proceso de planificación de las políticas de desarrollo ha sido desigual. En el Uruguay, que también es un país piloto de la iniciativa «Una ONU» no se ha informado acerca de una participación eficaz de los interlocutores sociales, aunque la Oficina está haciendo todo lo posible para intervenir en calidad de organismo no residente. En la Argentina fracasó una propuesta para incluir a los interlocutores sociales en las consultas relativas al MANUD debido a que se consideró que era algo sumamente complicado. En general, la participación de los mandantes tripartitos se garantiza indirectamente a través de la OIT y de la integración de los Programas de Trabajo Decente por País en los MANUD. Ello ha dado lugar a la inclusión de cuestiones relacionadas con el diálogo social y el Programa de Trabajo Decente en varios documentos de programación de las Naciones Unidas, como es el caso en Costa Rica, El Salvador, México y Suriname. En América Central, se ha promovido frecuentemente la participación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores mediante iniciativas impulsadas por los gobiernos para afrontar las consecuencias de la crisis económica y financiera mundial. En Europa, por lo general, las cuestiones de la OIT se integraron en el MANUD mediante la actividad de los representantes de la OIT y los Programas de Trabajo Decente por País. Sólo Turquía informó de la participación de los interlocutores sociales en la elaboración del MANUD.
10. De los cuatro países de la región árabe que hasta la fecha han suscrito un MANUD, el Líbano es el único en el que los interlocutores sociales participaron en el proceso de diseño. En el Iraq, donde el proceso relativo al sistema de evaluación común para los países y al MANUD se inició hace poco y donde la OIT desempeña un papel activo en la estructura de coordinación del equipo de las Naciones Unidas de apoyo a los países, la Oficina ha intercambiado información con el Coordinador Residente de las Naciones Unidas sobre la necesidad de incorporar a los interlocutores sociales en el proceso desde el inicio. En la región, la interacción entre los coordinadores residentes y los interlocutores sociales ha tenido lugar respecto de cuestiones específicas y tiene un alcance limitado. En casos distintos a los relacionados con los procesos de consulta sobre el MANUD y las estrategias de lucha contra la pobreza (en adelante, ELP), por lo general, se han establecido contactos durante las reuniones y ceremonias oficiales (por ejemplo, el 90.º aniversario de la OIT), los cuales han sido facilitados por la OIT.
11. Los interlocutores sociales han intervenido en las etapas de planificación y de ejecución de los programas conjuntos de las Naciones Unidas que cuentan con la participación de la OIT. La formulación de programas conjuntos en el marco del Fondo del PNUD-España para el Logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, por ejemplo, recibió el apoyo de los interlocutores sociales en Bangladesh, Camboya, Costa Rica, Paraguay y otros países. En los Estados árabes, los mandantes mostraron un gran interés en la preparación de una propuesta sobre *«Gender equality and women's empowerment in the occupied palestinian*

*territory*) («Igualdad de género y empoderamiento de la mujer en los territorios palestinos ocupados»).

12. Con respecto a los ministerios de trabajo, éstos habrían participado únicamente en unos pocos MANUD. Si bien la participación de los ministerios de trabajo es una cuestión que atañe a los gobiernos, su ausencia en el proceso de consulta obstaculiza, al parecer, la integración de los enfoques en materia de trabajo decente para el desarrollo nacional. Lo mismo se puede decir de los ministerios de trabajo de los países desarrollados, que no suelen tomar parte en los debates sobre la coherencia de las políticas, la reforma de las Naciones Unidas o la financiación para el desarrollo.
13. De lo que antecede se desprende claramente que si bien los Programas de Trabajo Decente por País han tenido cierta repercusión en la programación del MANUD, las nociones de tripartismo y de diálogo social aún no se han integrado adecuadamente en los procesos de programación de las Naciones Unidas. Los contactos entre los coordinadores residentes, el equipo de las Naciones Unidas de apoyo a los países y los mandantes son insuficientes. Son varias las razones aparentes de ello. La mayoría de las organizaciones de trabajadores y de empleadores citan las limitaciones de la capacidad, la información y la comprensión del proceso de reforma de las Naciones Unidas y de sus consecuencias. Las respuestas de las regiones también indican que existe una falta de convergencia entre los programas de los interlocutores sociales y las metas de desarrollo más amplias de los MANUD, lo que en algunas situaciones ocasiona falta de interés. En un caso, el ministerio de trabajo realizó esfuerzos considerables para conseguir que los interlocutores sociales desempeñaran un papel, pero su participación siguió siendo escasa. En los países con dificultades en lo relativo al diálogo social, el programa del gobierno puede diferir del de los interlocutores sociales. Todas las regiones señalan asimismo la capacidad limitada de los mandantes para participar en el diálogo político sobre las cuestiones de desarrollo y para la formulación de proyectos y objetivos claros. Otro obstáculo lo constituye el hecho de que la importancia que reviste el tripartismo para la gobernanza de la globalización aún no se comprende plenamente fuera del ámbito de la OIT. Numerosos organismos de las Naciones Unidas consideran a los interlocutores sociales como organizaciones no gubernamentales y no logran comprender el papel singular que desempeñan las organizaciones de empleadores y de trabajadores como agentes sociopolíticos activos del desarrollo y la transformación de sus países. Por último, se observa una participación esporádica e insuficiente de la OIT en los procesos de reforma de las Naciones Unidas en el plano nacional, especialmente cuando actúa en calidad de organismo no residente, y una falta de comunicación oportuna y eficaz de la Oficina para orientar a los especialistas pertinentes respecto de la naturaleza y esencia de estos procesos.

## **Creación de capacidad para la planificación del desarrollo**

14. El análisis precedente muestra claramente que la falta de capacidad de los mandantes en las cuestiones relativas a la reforma de las Naciones Unidas explica en parte por qué, hasta la fecha, el tripartismo no se ha integrado lo suficiente en los procesos de programación de las Naciones Unidas en los países. Por esta razón, en respuesta a las discusiones y consultas con las organizaciones de trabajadores y de empleadores celebradas durante el Consejo de Administración de marzo de 2009, la Oficina inició un programa de creación de capacidad llamado «Working with the United Nations» (*Trabajando con las Naciones Unidas*), que tiene por objeto la creación de capacidad para los mandantes y el personal a fin de aumentar su influencia en los procesos de programación de las Naciones Unidas. En el marco de esta iniciativa, la Oficina ha formado a 120 miembros del personal, incluidos especialistas en actividades para los empleadores y los trabajadores en las Américas, África y Europa. Asimismo, está previsto que reciban formación como mínimo otros

40 miembros del personal en los Estados árabes y Asia antes de que finalice el año. La Oficina organizó también dos talleres independientes destinados a los trabajadores en las Américas, así como una sesión informativa sobre la reforma de las Naciones Unidas para el Grupo de los Trabajadores, durante la reunión de 2009 de la Conferencia Internacional del Trabajo. Además del equipo de las Naciones Unidas constituido a tal efecto en la sede, se creó una red regional de centros coordinadores de la reforma con objeto de informar a los mandantes y al personal sobre los avances logrados en el terreno.

15. Como se informó en marzo, la Oficina sigue participando en la reforma de las Naciones Unidas al más alto nivel de política, colaborando en el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo (GNUM), su Grupo Consultivo, y en el seguimiento de los grupos de trabajo del GNUM, especialmente con referencia a cuestiones relacionadas con el tripartismo, promocionando la *Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente* de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE), las normas internacionales del trabajo y la incorporación de las cuestiones de género. Más recientemente, la presidencia del Comité de Alto Nivel sobre Programas, dependiente de la JJE ejercida por el Director General de la OIT, ha otorgado a la Organización y a su mandato una mayor presencia en el sistema de las Naciones Unidas, incluido el apoyo a la elaboración y promoción de iniciativas conjuntas para hacer frente a la crisis, entre las que figuran la protección social y el Pacto Mundial para el Empleo.
16. Está claro que para garantizar una mayor integración del tripartismo y el diálogo social en la programación de las Naciones Unidas serán necesarios un aumento de la creación de capacidad y un diálogo continuo de alto nivel sobre las políticas en relación con la reforma de la Organización. Cabe destacar que existe una demanda bien articulada de mayor capacidad para comprender los procesos de programación de las Naciones Unidas y su pertinencia para los programas de trabajo específicos de los mandantes. Una mayor creación de capacidad resultará aún más importante habida cuenta del desarrollo previsto de 90 ejercicios del MANUD en los tres próximos años.
17. Con todo, estas intervenciones no son más que parte de la solución a la escasa presencia del tripartismo en los procesos de programación de las Naciones Unidas. A escala nacional, persiste un gran desconocimiento de la contribución real y potencial de los mandantes tripartitos al proceso de desarrollo, inclusive de su condición especial de organizaciones dirigidas por sus miembros y de su relación directa con la actividad y el lugar de trabajo. La reforma de las Naciones Unidas se percibe como un proceso que exige mucho tiempo, que adolece de un exceso de jerga y resulta excesivamente burocrático; por otro lado, sus beneficios inmediatos con frecuencia no resultan claros para los mandantes, cuyo ámbito de competencia suele centrarse principalmente en las necesidades inmediatas de sus Miembros. Incluso cuando los mandantes participan, su intervención se considera artificiosa dado que, a menudo, los criterios que sustentan la programación actual para el desarrollo a escala nacional, siguen favoreciendo como asociados a los ministerios de economía y finanzas y a diversos grupos de empresas y organizaciones no gubernamentales. Por consiguiente, la pregunta es si una mayor creación de capacidad para los mandantes en relación con la reforma de las Naciones Unidas en particular, ha de conducir necesariamente a una participación tripartita afortunada en la programación para el desarrollo.
18. La Declaración sobre la Justicia Social aporta orientaciones sobre el particular en su llamamiento a la cooperación técnica para «fomentar, siempre que sea necesario, la capacidad institucional de los Estados Miembros, así como de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores para propiciar una política social pertinente y coherente y un desarrollo sostenible»<sup>9</sup>. A este respecto, una estrategia

<sup>9</sup> Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008, sección II, A), ii).

complementaria podría constituir la el fortalecimiento de la capacidad institucional de los ministerios de trabajo y las organizaciones de empleadores y de trabajadores; con una capacidad reforzada podrían convertirse en actores principales del desarrollo, tanto en los planos nacional y regional como internacional. Más que centrarse únicamente en los procesos y procedimientos de reforma de las Naciones Unidas, la creación de capacidad podría contribuir a reforzar capacidades como la afiliación sindical, la gobernanza y la responsabilidad, la gestión basada en los resultados, la política de desarrollo, las actividades de sensibilización, la comunicación, y la negociación, con objeto de fortalecer la capacidad de los mandantes tripartitos para cumplir eficazmente sus mandatos fundamentales, formular mejor sus necesidades en el proceso de desarrollo y promover el desarrollo nacional a través del trabajo decente y los Programas de Trabajo Decente por País. La Oficina ya ha llevado a cabo algunas acciones de creación de capacidad de este tipo, a través de un proyecto financiado por los Países Bajos y el Reino Unido. Las Oficinas de Actividades para los Trabajadores y para los Empleadores, junto con el Centro Internacional de Formación de la OIT (Centro de Turín), también han preparado medios de formación con objeto de elevar al máximo las oportunidades de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el marco de los Programas de Trabajo Decente por País, vinculando este proceso a la reforma del MANUD y de las Naciones Unidas. El objetivo de un enfoque tal en la creación de capacidad sería garantizar que en los ejercicios de programación del desarrollo, con inclusión de las iniciativas que llevan consigo la reforma del MANUD y de las Naciones Unidas, se solicite expresamente a los mandantes que participen, en reconocimiento de su notable aportación al desarrollo.

19. Habida cuenta de lo que antecede, se propone desarrollar creación de capacidad para los mandantes, en particular en relación con la preparación de los Programas de Trabajo Decente por País en el marco del sistema de las Naciones Unidas, como un elemento esencial de la estrategia de cooperación técnica reforzada (véase el resultado 3, más adelante).

## Hacia una estrategia de cooperación técnica reforzada

20. Antes de examinar el modo en que la estrategia de cooperación técnica puede contribuir a la creación de capacidad en apoyo de las necesidades de los mandantes, es preciso estudiar otros requisitos. En junio de 2006, la Conferencia adoptó unas conclusiones relativas a la cooperación técnica. Entre otras cosas, las conclusiones destacaban la importancia de los Programas de Trabajo Decente por País como mecanismo esencial para canalizar la cooperación técnica e insistían en la necesidad de integrarlos en el marco de programación del sistema de las Naciones Unidas. También reclamaban el fortalecimiento de la capacidad de los mandantes tripartitos a través de la cooperación técnica, así como la promoción del diálogo social en el sistema multilateral en el contexto del MANUD y de las ELP. Las conclusiones recomendaban una mayor relación entre el presupuesto ordinario de la OIT y los recursos extrapresupuestarios y suscribían una estrategia de movilización de los recursos que incluyese la promoción de acuerdos de asociación con los organismos donantes por períodos plurianuales, con arreglo a los propios ciclos presupuestarios y de programación y a las prioridades de la Organización. Respecto de la esencia de los programas y proyectos de cooperación técnica, las conclusiones insistían en la necesidad de integrar el tripartismo y el diálogo social, las normas internacionales del trabajo, la igualdad de género y la no discriminación. También destacaban la importancia de la incorporación de los servicios y competencias técnicas del Centro de Turín y la mejora de la base de conocimientos sobre intervenciones en materia de cooperación técnica <sup>10</sup>.

<sup>10</sup> *Actas Provisionales* núm. 19, Conferencia Internacional del Trabajo, 95.ª reunión, Ginebra, 2006.

21. Tal como se mencionó anteriormente, la Declaración sobre la Justicia Social también hace un llamamiento al fortalecimiento y coordinación de la cooperación técnica, la utilización eficiente y efectiva de los recursos, así como al examen de alianzas innovadoras para la puesta en práctica de las estrategias nacionales.
22. Inspirándose en estas orientaciones, el Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015 reclama mayores aportaciones a la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario (CSPO), un giro hacia la adopción de acuerdos de colaboración plurianuales con los donantes sin consignación específica, una asignación de recursos de cooperación técnica con cargo a fuentes extrapresupuestarias a un número más reducido de programas estratégicos de mayor envergadura, como en los ámbitos de la medición del trabajo decente, la administración del trabajo y las empresas sostenibles pequeñas y medianas. Esto permitiría una mayor adecuación a las prioridades de los programas, establecidas por el Consejo de Administración y la Conferencia Internacional del Trabajo, y una mayor flexibilidad para dar respuesta a la evolución económica y social y a las necesidades de los mandantes.
23. El Programa y Presupuesto para 2010-2011 retoma estas ideas y destaca la importancia de la adecuación de los recursos con cargo a la CSPO y a fuentes extrapresupuestarias, al Programa de Trabajo Decente por País y los resultados del programa y presupuesto, así como el despliegue de mayores esfuerzos por la Oficina para mejorar las tasas de calidad y ejecución de los programas y proyectos <sup>11</sup>.
24. En marzo de 2009, tras la discusión de la Comisión sobre las tendencias internacionales de la cooperación para el desarrollo, el Consejo de Administración pidió al Director General una mayor participación de la OIT en la reforma de las Naciones Unidas y en los principios internacionales para el desarrollo, como figura en la Declaración de París sobre la eficacia de la ayuda al desarrollo (2005), la Revisión trienal amplia de la política (2007), y el Programa de Acción de Accra (2008).
25. Un desafío para la OIT en este momento crítico es plasmar los principios de cooperación técnica arriba mencionados y la importancia de la creación de capacidad en el contexto de los Programas de Trabajo Decente por País y la programación de las Naciones Unidas en una estrategia de funcionamiento coherente para la prestación de asistencia técnica. Por consiguiente, se propone la siguiente estrategia de cooperación técnica reforzada.

## **Resultado 1: Adecuación de los recursos extrapresupuestarios y de la CSPO de la OIT a los resultados del Programa de Trabajo Decente y del programa y presupuesto**

### ***Estrategia***

26. *Adeuar mejor la cooperación técnica a las prioridades y las necesidades relativas a la capacidad de los mandantes*, como se indica en los planes de trabajo basados en los resultados, los Programas de Trabajo Decente por País, el programa y presupuesto, así como en otras decisiones de política. En la actualidad, sólo un 58 por ciento de la financiación con cargo a recursos extrapresupuestarios contribuye directamente a los resultados relativos al trabajo decente a nivel de país <sup>12</sup>. Si bien los fondos restantes se

<sup>11</sup> OIT: *Programa y Presupuesto para el bienio 2010-2011*, párrafos 48-55.

<sup>12</sup> Estimación basada en un reciente ejercicio de modelización de los resultados del Programa de Trabajo Decente por País y en la cooperación técnica a nivel de país relacionada. Esta cifra no

destinan principalmente a apoyar tareas relacionadas con el trabajo decente cuyo orden de prioridad no se ha determinado, esta cifra revela un desajuste constante entre los recursos voluntarios y los resultados relativos al trabajo decente, lo que socava la capacidad de la OIT para alcanzar las metas fijadas. Como primera medida, se definirán las necesidades en términos de cooperación técnica, tras determinar cuáles son las deficiencias de recursos que impiden alcanzar los resultados en materia de trabajo decente. La Oficina ha iniciado este proceso a través de un ejercicio de planificación del trabajo basado en los resultados, en el cual los coordinadores de resultados facilitan la colaboración entre regiones y sectores para el logro de los resultados en materia de trabajo decente como parte de las metas del programa y presupuesto, así como la ejecución de resultados globales. Como parte de este ejercicio, la Oficina determinó qué resultados del Programa de Trabajo Decente por País necesitaban apoyo en materia de cooperación técnica, qué recursos ordinarios y voluntarios ya estaban disponibles para dichos resultados, y qué recursos adicionales eran necesarios. Esta última medida — la determinación clara de los recursos voluntarios adicionales necesarios para lograr los resultados del Programa de Trabajo Decente por País y del programa y presupuesto — habrá de orientar tanto la movilización de recursos de cooperación técnica como su asignación. Al obtener la máxima adecuación, la OIT podrá garantizar que todos sus recursos — con cargo al presupuesto ordinario, a la CSPO y de cooperación técnica con cargo a fuentes extrapresupuestarias — se movilizan eficientemente para alcanzar las metas y resultados.

- 27.** *Incrementar las alianzas internacionales y el diálogo en materia de políticas para aumentar el impacto de la asistencia técnica de la OIT.* La Declaración sobre la Justicia Social destaca la importancia de la promoción de alianzas eficaces en el marco del sistema multilateral de las Naciones Unidas para reforzar los programas y actividades operacionales de la OIT o promover de otro modo sus objetivos. La intensificación del diálogo con los donantes, instituciones financieras internacionales, organismos de las Naciones Unidas y otras organizaciones multilaterales, así como de la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular, ayudarán al logro de los objetivos estratégicos y operacionales de la OIT y a garantizar que el trabajo decente como estrategia de desarrollo esté mejor integrado en los marcos y políticas de asistencia internacional para el desarrollo. A su vez, esto redundará en sinergias reforzadas y en mejores oportunidades para potenciar los recursos y los conocimientos técnicos de nuestros asociados para el desarrollo, incluidos los recursos financieros y humanos, y las capacidades técnicas.
- 28.** *Movilizar recursos a través de la CSPO y/o de alianzas renovables más predecibles, sin consignación específica, o a través del apoyo directo a proyectos a los resultados del Programa de Trabajo Decente por País o del programa y presupuesto.* Una financiación sin destinatario concreto permite a la OIT cubrir las necesidades de recursos detectadas y responder a las nuevas solicitudes de servicios, por ejemplo a través del Pacto Mundial para el Empleo. Para promover una financiación más previsible, la estrategia debería incluir los siguientes elementos:
- En el Marco de Políticas y Estrategias para 2010-2015 se incluyen los objetivos previstos para la movilización de los recursos de la CSPO <sup>13</sup>. Estos recursos se asignan directamente a las prioridades establecidas por el Consejo de Administración y la Conferencia, y se alienta a los donantes a proporcionar recursos sin destino específico, de modo que puedan asignarse más fácilmente a estas prioridades.
  - La Oficina procurará alentar a los donantes a concertar nuevos y mejores acuerdos de colaboración, o a renovar y optimizar los ya existentes, por medio de los cuales los

incluye la cooperación técnica programada a escala regional o interregional, o financiada con cargo al presupuesto ordinario.

<sup>13</sup> Documento GB.304/PFA/2 (Rev.), cuadro de la página 35.

recursos de asignación flexible de asignar o sin destinatario específico se asignarán de modo más estable y previsible donde se haya detectado una carencia de recursos, de conformidad con los ciclos de programación y presentación de informes de la OIT y a fin de reducir los costos de transacción.

- Se alentará a los donantes que prefieran apoyar proyectos específicos a respaldar propuestas que se ajusten plenamente al Programa de Trabajo por País y a los resultados del programa y presupuesto. En todos los casos, y siempre que sea posible y apropiado, la Oficina intentará armonizar los requisitos en materia de presentación de informes.

**29.** *Mejorar el acceso a la iniciativa «Una ONU» y a otros fondos de las Naciones Unidas.* Se realizarán esfuerzos adicionales para promover los resultados del Programa de Trabajo Decente por País a fin de convertirlos en componentes bien estructurados del PNUD y de otros planes de desarrollo. De este modo, podrán extraerse enseñanzas de la iniciativa «Una ONU» o de fondos similares por lo que respecta a los resultados relativos al trabajo decente de los países. A través de una mejora de la formación para la movilización de los recursos locales y de un mejor conocimiento de los procesos de reforma de las Naciones Unidas a nivel de país, la Oficina y sus mandantes tripartitos estarán mejor preparados para acceder al creciente volumen de asistencia oficial para el desarrollo que se canaliza a través del sistema de las Naciones Unidas, el GNUD y la Oficina del Fondo Fiduciario de Donantes Múltiples del PNUD, y de beneficiarse del mismo.

**30.** *Aumento de las asociaciones público-privadas y ampliación de la base de donantes.* Tras el apoyo expresado por el Consejo de Administración al desarrollo de una política en materia de asociaciones público-privadas en marzo de 2008<sup>14</sup>, la Oficina intentará aumentar aun más sus esfuerzos para garantizar el apoyo del sector privado y de las fundaciones privadas, en total conformidad con los principios adoptados. A este respecto, la Oficina publicó recientemente unas orientaciones internas en materia de gobernanza para facilitar la movilización de recursos procedentes de actores privados, y está preparando una estrategia de difusión con nuevos materiales de promoción. A fin de ampliar la comunidad de donantes de la OIT, también se dedicará especial atención a mejorar la asociación con el Banco Mundial.

## Medición

Resultado 1		
Indicadores	Criterio de referencia	Meta para 2010-2015
1.1. Porcentaje relativo a las carencias de recursos determinados en el plan de trabajo basado en los resultados adecuadamente colmado	Resultados de CT para 2008-2009 *	90 por ciento
1.2. Porcentaje de fondos voluntarios movilizados a través de la CSPO, buenos acuerdos de asociación, Fondo «Una ONU», o apoyo directo a los resultados del Programas de Trabajo Decente por País y del programa y presupuesto	Resultados de CT para 2008-2009	80 por ciento
Hitos bienales		
2010-2011	2012-2013	2014-2015
1.1. 70 por ciento	80 por ciento	90 por ciento
1.2. 60 por ciento	70 por ciento	80 por ciento
* Se notificará a la Comisión en la 307. <sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración (marzo de 2010).		

<sup>14</sup> Documentos GB.301/PV, párrafo 249, y GB.301/TC/1.

## Vínculos, hipótesis, riesgos

31. Los elementos de la estrategia de cooperación técnica reforzada no sólo están vinculados con las demás estrategias que se examinarán en la presente reunión del Consejo de Administración, sino que las respaldan. En lo que respecta a la estrategia en materia de recursos humanos, la mejora de la armonización y la ampliación de la base de donantes relativa a la cooperación técnica de la OIT requeriría un volumen reducido de actividades de capacitación del personal. En cuanto a la estrategia de la tecnología de la información, el logro de una mejor armonización y un mejor seguimiento de la ejecución dependen de la mejora exitosa de las funcionalidades de IRIS y de su disponibilidad en el terreno.
32. Se parte de la hipótesis de que los donantes se esforzarán por respetar los principios de la Declaración de París y de la revisión trienal amplia, que establecen muchos de los conceptos de la estrategia propuesta. La movilización de recursos a nivel local dependerá de que una presencia vigorosa de la OIT en los países y de que se comprenda que, a este respecto, la responsabilidad incumbe conjuntamente a los directores, los especialistas y los mandantes. Además, se supone que los donantes se esforzarán por cumplir los compromisos asumidos en relación con la asistencia oficial para el desarrollo, a pesar de los retos presupuestarios previstos como consecuencia de la crisis. Según el análisis expuesto en otro documento presentado a la Comisión <sup>15</sup>, existe un riesgo de que la crisis provoque una reacción política que podría reducir el apoyo a la cooperación multilateral. Sin embargo, este riesgo se contrarresta con el creciente reconocimiento de las soluciones que aporta el trabajo decente, lo que se refleja en la demanda creciente de proyectos de trabajo decente, en el marco de la coordinación de los esfuerzos de recuperación y de la reforma del sistema multilateral. La estrategia también supone un mayor compromiso del personal y los mandantes de la OIT con la gestión basada en los resultados, y con el avance del despliegue de IRIS en las oficinas exteriores. Dado el firme compromiso de lograr estos objetivos y la creciente penetración de la cultura de la gestión basada en los resultados en todas las actividades de cooperación para el desarrollo, los riesgos son mínimos.

## **Resultado 2: Los programas y los proyectos de cooperación técnica de la OIT satisfacen plenamente la gestión basada en los resultados y los requisitos de calidad de la OIT**

### **Estrategia**

33. *Fomentar un mejor control de calidad de los programas y proyectos de cooperación técnica.* Todas las propuestas de cooperación técnica de la OIT se someten a un riguroso proceso de evaluación a fin de garantizar que están en armonía con las metas y los resultados fijados en los planes de trabajo, los Programas de Trabajo Decente por País y los marcos de desarrollo nacionales basados en resultados; tienen plenamente en cuenta el tripartismo, el respeto de las normas internacionales del trabajo, la igualdad de género y la no discriminación; que hacen un uso adecuado de las capacidades del Centro de Turín; que se centran en la creación de capacidad y la responsabilización de los mandantes, y que aplican una gestión eficaz basada en los resultados. Están en funcionamiento las estructuras de apoyo y de supervisión creadas para garantizar que se realiza regularmente el seguimiento de la ejecución, la evaluación y la difusión de las lecciones aprendidas. Se espera que la mayor calidad de las intervenciones de cooperación técnica también potencie al máximo el impacto de la financiación voluntaria.

<sup>15</sup> Documento GB.306/TC/4.

- 34.** *Promover el conocimiento más específico de los métodos operacionales de intervención.* En más de 50 años de cooperación técnica, la OIT ha desarrollado una amplia gama de modelos, herramientas y estrategias de intervención para tratar cuestiones que van desde apartar a los niños del trabajo infantil en las zonas rurales hasta crear capacidad a fin de que los gobiernos y los interlocutores sociales formulen políticas de mercado de trabajo eficaces. Si bien se han realizado grandes progresos en el seguimiento y la evaluación de los proyectos y programas, las lecciones aprendidas a menudo no se difunden suficientemente dentro de la Organización. Se establecerán mejores sistemas de aprehensión de las lecciones aprendidas de las actividades de cooperación técnica, con el fin de utilizarlas en el diseño futuro de la cooperación técnica y promover un enfoque más integrado de los objetivos estratégicos. Este componente de la estrategia se integrará en la estrategia de la Oficina en materia de conocimientos.

## Medición

Resultado 2		
Indicadores	Criterio de referencia	Meta para 2010-2015
2.1. Porcentaje de propuestas de cooperación técnica aprobadas mediante un mecanismo de control de calidad	Resultados de CT para 2008-2009	100 por ciento
2.2. Tasa de ejecución (gastos/asignaciones)	Resultados de CT para 2008-2009	90 por ciento en general
Hitos bienales		
2010-2011	2012-2013	2014-2015
2.1. Evaluación: 75 por ciento 2.2. Ejecución: 75 por ciento A finales de 2011 también se dispondrá de un sistema de seguimiento basado en los resultados.	90 por ciento 85 por ciento	100 por ciento 90 por ciento

## Vínculos, hipótesis, riesgos

- 35.** Este elemento de la estrategia de cooperación técnica estaría vinculado con la estrategia en materia de recursos humanos, dado que la mejora de la ejecución de la cooperación técnica y de su calidad depende en parte de la eficiencia de los procedimientos de contratación del personal de cooperación técnica y de la gestión adecuada y el buen desarrollo de este personal en el ámbito de la Organización. En vista del aumento de las actividades de cooperación técnica de la OIT que son necesarias para prestar apoyo a la consecución de los resultados previstos en los Programas de Trabajo Decente por País y en el programa y presupuesto, sería necesario ampliar los medios de desarrollar capacidad en materia de gestión basada en los resultados aplicada al ciclo de proyectos. En cuanto a la estrategia en materia de conocimientos, es evidente la necesidad de incorporar las lecciones aprendidas en la práctica de la cooperación técnica en las actividades de investigación y de difusión de la información. La calidad de la cooperación técnica sólo puede mejorar si se promueven el intercambio de experiencias, incluidos los fracasos, y los debates al respecto.
- 36.** Las hipótesis y los riesgos son los mismos que para el resultado 1.

**Resultado 3: Por medio de la cooperación técnica, los mandantes de la OIT alcanzan la capacidad técnica e institucional para participar con éxito en la planificación del desarrollo a través de los Programas de Trabajo Decente por País, en el contexto de los MANUD y de la reforma de las Naciones Unidas**

**Estrategia**

37. *Mejorar la creación de capacidad por medio de la cooperación técnica.* La Oficina, en colaboración con el Centro de Turín, redoblará sus esfuerzos para lograr que la cooperación técnica redunde en el fortalecimiento de la capacidad de los mandantes para cumplir sus mandatos, y en la promoción del trabajo decente como medio de desarrollo a través de los Programas de Trabajo Decente por País, y de ser el caso, por intermedio del sistema más amplio de las Naciones Unidas. En consonancia con el Programa y Presupuesto para 2010-2011<sup>16</sup>, las modalidades de creación de capacidad de cooperación técnica se basarán en evaluaciones de capacidad precisas y se dará prioridad al fortalecimiento de los mandantes para que ejecuten sus mandatos respectivos. La realización de intervenciones efectivas de creación de capacidad y la medición del cambio de la capacidad, de acuerdo con la gestión basada en los resultados, serán especialmente importantes. Las modalidades actuales podrían reexaminarse en una próxima reunión de la Comisión, en particular en cuanto a la necesidad de centrar los esfuerzos en la mejora de la capacidad institucional de los interlocutores tripartitos, en lugar de las capacidades individuales de su personal. También podría considerarse la posibilidad de ampliar las categorías de los destinatarios del desarrollo de capacidad, en consulta con los mandantes, a fin de ampliar las filas de actores capaces de impulsar el trabajo decente como estrategia clave del desarrollo. Este componente de la estrategia se integraría en los esfuerzos encaminados a fortalecer la capacidad de los mandantes, y también se basaría en las experiencias piloto del Centro de Turín y en las herramientas destinadas a desarrollar la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para participar efectivamente en la planificación, el diseño y la ejecución de los Programas de Trabajo Decente por País y los programas de desarrollo. También se consideraría la posibilidad de desarrollar la capacidad del personal a fin de profundizar los conocimientos en materia de gestión basada en los resultados.

**Medición**

Resultado 3		
Indicadores	Criterio de referencia	Meta para 2010-2015
3.1. Número de MANUD que reflejan las prioridades del Programa de Trabajo Decente por País y/u otras prioridades del trabajo decente	Se establecerá en 2010	Aumento de 50 por ciento por encima del criterio de referencia
3.2. Número de Programas de Trabajo Decente por País en los que los mandantes tripartitos participan y se sienten satisfechos	Se establecerá en 2010	Aumento de 80 por ciento por encima del criterio de referencia
3.3. Número de MANUD en los que los mandantes tripartitos participan según lo desean	Se establecerá en 2010	Aumento de 40 por ciento por encima del criterio de referencia

<sup>16</sup> OIT: Programa y Presupuesto para el bienio 2010-2011, párrafos 379-386.

Hitos bienales		
2010-2011	2012-2013	2014-2015
3.1. Aumento del 20 por ciento	Aumento del 40 por ciento	Aumento del 50 por ciento
3.2. Aumento del 30 por ciento	Aumento del 60 por ciento	Aumento del 80 por ciento
3.1. Aumento del 20 por ciento	Aumento del 40 por ciento	Aumento del 50 por ciento

### **Vínculos, hipótesis, riesgos**

- 38.** Este componente está vinculado con la estrategia en materia de recursos humanos, dado que la contratación de personal por parte de la Oficina suele estar en competencia con la de otros organismos de las Naciones Unidas. También está vinculado con la estrategia en materia de conocimientos, ya que un mayor número de hechos documentados que demuestren que el trabajo decente respalda los objetivos de desarrollo reforzaría la posición de la OIT en los procesos de programación de las Naciones Unidas.
- 39.** La estrategia supone que la OIT asume un compromiso permanente con la reforma de las Naciones Unidas, y que los mandantes están dispuestos a aplicar la gestión basada en los resultados en los programas de desarrollo de capacidad. Además, supone la aplicación de las recomendaciones resultantes del examen de la estructura de las oficinas exteriores, de manera que la OIT pueda tener una presencia receptiva y adecuada a nivel nacional.

### **Costo**

- 40.** La estrategia de cooperación técnica reforzada prestaría apoyo a la consecución de resultados previstos en el Programa y Presupuesto para 2010-2011 en materia de gobernanza, apoyo y gestión, y coherencia de las políticas, y contribuiría al fortalecimiento de la capacidad de los mandantes. La estrategia podría aplicarse con los recursos existentes, a excepción del resultado 3 (desarrollo de capacidad), que requeriría una financiación adicional. Para el bienio 2010-2011, se han asignado específicamente 11.847.252 dólares de los Estados Unidos a las asociaciones y la cooperación para el desarrollo, así como al apoyo a la reforma de las Naciones Unidas y a los programas interinstitucionales. Esta cifra incluye las actividades de la Oficina de la OIT para las Naciones Unidas de Nueva York. Aproximadamente el 25 por ciento de estos recursos se destinan a actividades importantes que no están directamente relacionadas con la estrategia, incluida la promoción del trabajo decente en las reuniones de política de las Naciones Unidas, la coordinación de los insumos técnicos en las actividades de las Naciones Unidas, y las relaciones con la sociedad civil, los parlamentarios, y las comunidades religiosas. Al mismo tiempo, todas las unidades regionales de gestión y programación, así como las unidades técnicas y de apoyo de la sede, dedican parte de su tiempo, su personal y sus recursos a apoyar la estrategia al contribuir a mejorar los programas y proyectos de cooperación técnica, participar en la reforma de las Naciones Unidas, movilizar recursos a nivel local y prestar servicios de asistencia técnica para el desarrollo de capacidad de los mandantes. De este modo, considerando que la Oficina dispone aproximadamente de 12 millones de dólares de los Estados Unidos para ejecutar esta estrategia, los costos estimados por resultado se presentan en el cuadro que figura a continuación<sup>17</sup>. Los recursos adicionales necesarios para el resultado 3 se conseguirían

<sup>17</sup> Estimación de los recursos disponibles de todas las unidades de la Oficina que apoyan en la actualidad la estrategia de cooperación técnica, incluidos el presupuesto ordinario y los ingresos de apoyo al programa previstos, la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario (CSPO), y las actividades de cooperación técnica con cargo a fuentes extrapresupuestarias. La estimación no incluye recursos del Centro de Turín.

como parte de la financiación voluntaria prevista para el bienio, que sería utilizada de forma integrada por todas las unidades de apoyo al desarrollo de capacidad. Se prevé un aumento de la eficiencia a mediano plazo en vista de que disminuyen los costos de transacción de la movilización de recursos, mejora la calidad de la planificación y la ejecución de la cooperación técnica, y la capacidad de los mandantes de promover el trabajo decente a nivel nacional alcanza su potencial.

**Cuadro 1. Estimación del costo bianual de la estrategia de cooperación técnica reforzada**

Resultados	Estimación de los recursos disponibles	Objetivos/resultados clave	Déficit de recursos
Resultado 1	3.600.000 dólares de los Estados Unidos (30 por ciento)	Movilización de recursos Formación en movilización de recursos, planificación de la cooperación técnica relacionada con los planes de trabajo basados en resultados Estrategia de promoción de las asociaciones público-privadas	Ninguno
Resultado 2	3.600.000 dólares de los Estados Unidos (30 por ciento)	Formación en gestión del ciclo de proyectos basada en los resultados Procedimientos y herramientas de control de calidad, de seguimiento y de evaluación Procedimientos y herramientas de intercambio de conocimientos	Ninguno
Resultado 3	4.800.000 dólares de los Estados Unidos (40 por ciento)	Promoción del trabajo decente en el sistema de las Naciones Unidas Desarrollo de un programa de creación de capacidad reforzado destinado a los mandantes, sobre programación de los Programas de Trabajo Decente por País y en el contexto de la reforma de las Naciones Unidas	1.480.000 dólares de los Estados Unidos

## Conclusión

- 41.** La puesta en práctica de la estrategia de cooperación técnica propuesta, según se señaló anteriormente, permitiría a la OIT dar un paso más hacia la aplicación de la Declaración sobre la Justicia Social. De este modo la OIT podría planificar de forma previsible y estable la financiación de los resultados de los Programas de Trabajo Decente por País y el programa y presupuesto, y alcanzar los resultados previstos. Al mismo tiempo, la estrategia reforzada de cooperación técnica podría ofrecer a los donantes mayores garantías de que los fondos se asignarán a las necesidades detectadas teniendo en cuenta los resultados programados por el Consejo de Administración y la Conferencia. La gestión de proyectos basada en los resultados garantizará que la cooperación técnica brindada por la OIT sea de alta calidad y proporcione resultados. Por último, el fortalecimiento de la capacidad de cooperación técnica podría resultar en un cambio real respecto de la capacidad de los mandantes para cumplir su mandato, de influir en los procesos de desarrollo a través de los Programas de Trabajo Decente por País y la reforma de las Naciones Unidas, y de crear instituciones duraderas que puedan allanar el camino del trabajo decente hacia el desarrollo.

**42. La Comisión tal vez estime oportuno invitar al Consejo de Administración a que:**

- a) apoye la estrategia de cooperación técnica expuesta en el presente documento y solicite al Director General que la ponga en práctica, y**
- b) solicite a la Oficina que, en colaboración con el Centro de Turín, prepare un documento sobre el desarrollo de capacidad como instrumento de cooperación técnica para la reunión de noviembre de 2010 del Consejo de Administración.**

Ginebra, 12 de octubre de 2009.

*Punto que requiere decisión: párrafo 42.*