

Estrategia en materia de conocimientos: aprobados por el Consejo de Administración

GB.300/12/1(Rev.) ♦ GB.300/PV

GB.300/12/1(Rev.) (noviembre de 2007)

Informes de la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración : primer informe : cuestiones financieras

Estrategia en materia de conocimientos

124. La Comisión pasó a examinar un documento¹² relativo a la estrategia en materia de conocimientos.

¹² Documento GB.300/PFA/9/2.

125. El Sr. Barde, interviniendo en nombre del Grupo de los Empleadores, indicó que a su Grupo le preocupaba que la OIT perdiera sus conocimientos y que estaba dispuesto a respaldar cualquier estrategia destinada a velar por la conservación de los mismos. Era necesario que la Organización proporcionara el presupuesto necesario y que se determinaran los medios que se habrían de utilizar. Los empleadores apoyaban en su mayoría las propuestas de la Oficina, si bien consideraban oportuno hacer hincapié en la adquisición de conocimientos, principalmente mediante la formación.

126. La estrategia de la Oficina debería ser más ambiciosa y extenderse al conjunto de los funcionarios; se debería contar con una mejor planificación para el reemplazo del mismo y reducir el tiempo requerido para la contratación.

127. Si bien la pericia de la Oficina seguía gozando de reconocimiento mundial, era de lamentar que muchas de sus publicaciones estuvieran redactadas por personas ajenas a la Organización. La política de gestión de recursos humanos había llevado a los funcionarios a dedicarse al desempeño de tareas administrativas en detrimento de las actividades de fondo. A largo plazo, esto podría poner en entredicho el valor añadido de la Organización.

128. En cuanto a las nuevas tecnologías, los empleadores consideraban que el sitio web de la OIT resultaba fácil de manejar y opinaban que la versión inglesa contaba con mucha información útil. Sin embargo, la versión francesa estaba menos lograda. Los empleadores no estaban a favor de los blogs y los wiki para evitar malos usos.

129. El orador finalizó señalando que el Grupo de los Empleadores respaldaba el punto que requería decisión.

130. El Sr. Blondel, haciendo uso de la palabra en nombre del Grupo de los Trabajadores, declaró que la OIT no sólo debía promover el intercambio de conocimientos, sino que también debía contribuir a la creación de nuevos conocimientos.

131. Para ello, cabía apelar a la participación e implicación del personal, puesto que sin el apoyo y el compromiso del personal directivo no se lograrían progresos en la materia. Bajo esta óptica, convenía integrar la estrategia de intercambio de conocimientos en el marco de la estrategia de recursos humanos.

132. Los trabajadores consideraban que el intercambio de conocimientos debía estar estrechamente vinculado a los objetivos. Lamentaban que la aplicación de las distintas actividades y prácticas para el intercambio de conocimientos adoleciera de cierta falta de coordinación, así como que éstas estuvieran dirigidas por lo general a un público relativamente restringido. Asimismo, parecía que la formación careciera de un marco institucional y que hubiera una tendencia a dar preferencia a las herramientas y los medios, en lugar de concentrarse en los procesos y objetivos. Eran las herramientas las que debían servir para facilitar la aplicación de la estrategia de intercambio de conocimientos, y no lo contrario.

133. El orador hizo suyas las opiniones del Sr. Barde y, como él, estimaba que determinadas herramientas tecnológicas no tenían cabida en la Organización.

134. Para concluir, el Sr. Blondel brindó su apoyo al punto que requería decisión y alentó a los gobiernos a que dieran su opinión.

135. El representante del Gobierno de Sudáfrica, hablando en nombre del grupo africano, admitió que el desarrollo de una estrategia en materia de conocimientos no era negociable en una organización basada en el conocimiento como la OIT. Opinaba que la estrategia en materia de conocimientos propuesta sentaba una base sólida para proseguir el desarrollo de los mismos y puso de relieve la importancia de que se institucionalizara, para evitar tener que «volver a inventar la rueda». Alentó el diálogo entre los expertos de la OIT pertenecientes a diferentes ramas del conocimiento en el proceso de elaboración de los PTDP. Observó que la Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente serviría para la cooperación futura con otros organismos de las Naciones Unidas. El intercambio de información con el Centro Internacional de Formación de Turín y el Instituto Internacional de Estudios Laborales también era crucial. Por último, respaldó el punto que requería decisión.

136. El representante del Gobierno de México reconoció que el intercambio de conocimientos suponía una serie de beneficios, tales como mejorar la calidad del trabajo, evitar la duplicación de esfuerzos, fomentar buenas relaciones entre el personal y los asociados y reducir los recursos necesarios facilitando la ejecución mediante la comunicación de la información al comienzo del proyecto. Su delegación apoyaba el punto que requería decisión.

137. El representante del Gobierno de la India refrendó la aplicación de la estrategia según había sido presentada. Destacó que la gestión basada en los resultados integraba recursos financieros y humanos con objeto de lograr los resultados perseguidos y la presentación de informes relativos a su aplicación. Sugirió que la OIT también debería estudiar la posibilidad de adoptar el enfoque de la gestión por objetivos para centrarse mejor en los resultados y aprovechar al máximo los recursos. La gestión por objetivos estaba concebida para aumentar el rendimiento a través de la vinculación de las metas con los objetivos subordinados y podía resultar ser una estrategia más fructífera, habida cuenta de las repercusiones multisectoriales de las actividades de la OIT.

138. El orador refrendó el punto que requería decisión.

139. El representante del Gobierno de los Países Bajos, hablando en nombre de los PIEM, puso de manifiesto la importancia de una estrategia en materia de conocimientos clara y detallada para que la OIT fuera eficaz en su papel de organización basada en el conocimiento. Acogió con agrado la elección de una estrategia de intercambio de conocimientos como piedra angular de una estrategia integral en materia de gestión del conocimiento. El conocimiento constituía una de las principales contribuciones de la OIT al Programa de Trabajo Decente, y era crucial que la OIT se convirtiera en un centro de conocimientos especializados con miras a responder mejor a las necesidades de los mandantes.

140. Acogió con satisfacción el marco global para una estrategia de investigación, ya que los retos más acuciantes en el mundo del trabajo se habían de identificar a través de la investigación y se habían de comunicar a los mandantes. Los PIEM insistieron en la necesidad de incluir planes de trabajo analíticos y de investigación en la estrategia en materia de conocimientos, y solicitaron a la OIT que tejiera lazos más estrechos con la comunidad de investigadores y las universidades.

141. El orador estableció una distinción entre el intercambio de conocimientos interno y externo, y destacó la importancia de la interacción de la OIT con otros organismos. Sin embargo, era importante divulgar y aplicar primero los conocimientos en el seno de la Organización. Reconoció la importancia del Centro Internacional de Formación de Turín, la Biblioteca de la OIT, la Sección de Comunicaciones y Expedientes, el Instituto Internacional de Estudios Laborales y la Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente. El orador subrayó el potencial que revestía la Guía práctica para la promoción del pleno empleo y el trabajo decente, y solicitó que se supervisara y evaluara su utilización para seguir perfeccionándola y aportar las mejoras pertinentes.

142. Los PIEM hicieron hincapié en que, como organización basada en el conocimiento, la OIT necesitaba adoptar una filosofía que favoreciera el intercambio de información, y en que la participación de los recursos humanos era esencial en este aspecto. Acogió con satisfacción el estudio de referencia y pidió que se le informara sobre sus resultados. Los PIEM también consideraban positivo el marco basado en los resultados, en particular las metas sobre las funciones relacionadas con los recursos humanos y el mejor reconocimiento del personal de los progresos alcanzados en materia de intercambio de conocimientos. Coincidían en que el intercambio de conocimientos no se debía desarrollar y aplicar con independencia de las otras estrategias, y debía profundizarse con arreglo a las demás estrategias globales.

143. Los PIEM acogieron con agrado el desarrollo de un sistema electrónico de gestión de las evaluaciones basado en la web (iTrack) y pidieron que el mecanismo de información basado en las evaluaciones se incluyera como indicador en el marco basado en los resultados. Los PIEM reconocían que las tecnologías de la información eran indispensables para el intercambio de conocimientos y que, a ese respecto, la tecnología debía guiarse por la estrategia basada en el intercambio de conocimientos y no lo contrario.

144. Para terminar, el orador señaló que la estrategia en materia de conocimientos constituía el primer componente de una estrategia más amplia de gestión del conocimiento, que se desarrollaría en el ámbito del siguiente Marco de Políticas y Estrategias.

145. El representante del Gobierno de Pakistán destacó la importancia que revestía el intercambio de conocimientos para cualquier organización basada en el conocimiento como la OIT. Felicitó a la OIT por la elaboración de la Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente y reconoció la importancia de la Sección de Comunicaciones y Expedientes, del Centro Internacional de Formación de Turín, y del Instituto Internacional de Estudios Laborales en la gestión del conocimiento. Respalda plenamente el párrafo 22 y acogió con agrado la inclusión de la gestión del conocimiento en los PTDP. Esperaba que hubiera más publicaciones en formato electrónico para propiciar el intercambio de conocimientos. Por último, dijo que refrendaba plenamente el punto que requería decisión.

146. La representante del Director General (Sra. O'Donovan) confirmó que la estrategia de gestión del conocimiento se iba a seguir ampliando en el contexto del Marco de Políticas y Estrategias. En respuesta a las preocupaciones manifestadas por los portavoces de los trabajadores y los empleadores acerca del uso de las herramientas basadas en las tecnologías de la información, explicó que la Oficina era consciente de los riesgos de un mal uso de las mismas y había velado por implantar las medidas de seguridad necesarias. Dijo que tomaba nota de la observación relativa al vínculo entre la estrategia de intercambio de conocimientos y la estrategia de recursos humanos, al tiempo que reconocía que los recursos humanos constituían una esfera fundamental.

147. En cuanto a la pregunta de los PIEM acerca de los resultados del estudio de referencia sobre el intercambio de conocimientos, explicó que se estaban analizando dichos resultados. El estudio gozó de una amplia participación del personal de la sede y de las oficinas exteriores y puso de relieve un gran entusiasmo con respecto al intercambio de conocimientos. El estudio reveló asimismo que, si bien la Oficina podía acceder con facilidad a los conocimientos exteriores, debía esforzarse más por crear una cultura más favorable e integrar el aprendizaje en sus estrategias y políticas.

148. El Director General reconoció que la gestión del conocimiento era una cuestión fundamental en un entorno internacional en rápida evolución. Destacó que la OIT necesitaba acceder a los conocimientos especializados procedentes del exterior y que seguiría haciéndolo, e hizo hincapié en que esto no debía considerarse como una debilidad por parte de la Organización. Citó el ejemplo de las cuestiones relacionadas con la migración, que se debatieron en la Asamblea General de las Naciones Unidas, así como en una reciente reunión celebrada en Bruselas. La OIT era la única organización dotada de un marco de acción multilateral sobre cuestiones relativas a la migración, basado en las discusiones y el acuerdo tripartitos.

149. *La Comisión de Programa, Presupuesto y Administración invita al Consejo de Administración a que refrende la estrategia de intercambio de conocimientos basada en los resultados presentada en el documento GB.300/PFA/9/2, habida cuenta de las opiniones expresadas por los miembros de la Comisión durante la discusión de este punto de su orden del día.*

Texto completo: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/GB/300/GB.300_12_1_span.pdf
(431 KB)

GB.300/PV (noviembre de 2007)

Actas de la 300.^a reunión del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo

Decisión del Consejo de Administración:

290. *El Consejo de Administración refrenda la estrategia de intercambio de conocimientos basada en los resultados, presentada en el documento GB.300/PFA/9/2, habida cuenta de las opiniones expresadas por los miembros de la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración durante la discusión de este punto de su orden del día.* (Documento GB.300/12/1 (Rev.), párrafo 152.)

Texto completo: [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09650/09650\(2007-300\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09650/09650(2007-300).pdf)
(799 KB)