



► Aplicación del programa de la OIT en 2024-2025



Informe I (C)

► Aplicación del programa de la OIT en 2024-2025

Primer punto del orden del día



Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

Esta obra está sujeta a una licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional. Véase: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>. El usuario podrá reproducir, compartir (copiar y redistribuir), adaptar (mezclar, transformar y desarrollar el contenido de la obra original), conforme a los términos detallados en la licencia. El usuario deberá citar claramente a la OIT como fuente del material e indicar si se han introducido cambios en el contenido original. No está permitido reproducir el emblema, el nombre ni el logotipo de la OIT en traducciones, adaptaciones u otras obras derivadas.

Atribución de la titularidad - El usuario deberá indicar si se han introducido cambios y citar la obra como sigue: *Aplicación del programa de la OIT en 2024-2025*, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2026. © OIT.

Traducciones - En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una traducción de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta traducción no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la traducción.*

Adaptaciones - En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una adaptación de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta adaptación no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una adaptación oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la adaptación.*

Materiales de terceros - Esta licencia Creative Commons no se aplica a los materiales incluidos en la presente publicación que, aunque no son de la OIT, están protegidos por derechos de autor. Si el material se atribuye a una tercera parte, el usuario que utilice dicho material será el único responsable de obtener las autorizaciones necesarias del titular de los derechos y de responder ante cualquier reclamación por vulneración de los derechos de autor.

Toda controversia derivada de la presente licencia que no pueda ser resuelta de manera amistosa será sometida a arbitraje de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). Las partes quedarán vinculadas por el laudo arbitral resultante de dicho arbitraje, que resolverá con carácter definitivo dicha controversia.

Toda consulta sobre derechos y licencias deberá dirigirse a: rights@ilo.org. Puede obtenerse información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT en: www.ilo.org/publns.

ISBN 978-92-2-042593-0 (impreso), ISBN 978-92-2-042594-7 (web PDF)
ISSN 0251-3226

Publicado también en:

alemán: ISBN 978-92-2-042595-4 (impreso), ISBN 978-92-2-042596-1 (web PDF);
árabe: ISBN 978-92-2-042599-2 (impreso), ISBN 978-92-2-042600-5 (web PDF);
chino: ISBN 978-92-2-042601-2 (impreso), ISBN 978-92-2-042602-9 (web PDF);
francés: ISBN 978-92-2-042591-6 (impreso), ISBN 978-92-2-042592-3 (web PDF);
inglés: ISBN 978-92-2-042589-3 (impreso), ISBN 978-92-2-042590-9 (web PDF);
ruso: ISBN 978-92-2-042597-8 (impreso), ISBN 978-92-2-042598-5 (web PDF).

Las denominaciones empleadas en las publicaciones y las bases de datos de la OIT, que están en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos que contienen no implican juicio alguno por parte de la OIT sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras o límites. Véase: www.ilo.org/descargo-de-responsabilidad.

Las opiniones y puntos de vista expresados en esta publicación incumben solamente a su autor o autores y no reflejan necesariamente las opiniones, puntos de vista o políticas de la OIT.

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

► Prefacio

El bienio 2024-2025 fue un periodo de grandes desafíos e importantes logros para la Organización Internacional del Trabajo. Se caracterizó por una aceleración de la transformación mundial, un aumento de las tensiones geopolíticas y crecientes presiones sobre las instituciones multilaterales. En este contexto, la OIT se siguió rigiendo firmemente por su mandato de promover la justicia social a través del trabajo decente, demostrando resiliencia, adaptabilidad y la obtención de resultados significativos.

La OIT continuó desempeñando un papel de liderazgo en la orientación de los debates y los resultados mundiales. Desde la Cumbre del Futuro y la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social hasta el G20, el G7, el BRICS y otros foros multilaterales, la OIT se aseguró de que la voz del mundo del trabajo, la búsqueda de la justicia social y los pilares del trabajo decente siguieran siendo determinantes en la toma de decisiones a nivel mundial. La adopción de la Declaración Política de Doha reafirmó la pertinencia de nuestro mandato y la urgencia de un contrato social renovado.

El bienio también se caracterizó por importantes avances en 153 Estados Miembros, obteniéndose casi 1 200 resultados relacionados con el trabajo decente en el marco de los ocho resultados en materia de políticas previstos en el Programa y Presupuesto para 2024-2025. En lo que respecta a la misión normativa de la OIT, la adopción de un nuevo Convenio y una nueva Recomendación sobre la protección frente a los peligros biológicos reforzó el corpus de normas internacionales del trabajo y constituyó una respuesta directa a lo aprendido en las recientes crisis sanitarias mundiales. El debate normativo en curso sobre el trabajo decente en la economía de plataformas pone de manifiesto una vez más la capacidad de la Organización para anticipar el cambio y configurar el futuro del trabajo.

Sin embargo, en el bienio se puso a prueba a la OIT como nunca en toda su historia. Las importantes restricciones presupuestarias, derivadas de la interrupción de los proyectos de cooperación para el desarrollo y las moras en el pago de las contribuciones prorrateadas, ejercieron una presión constante sobre las actividades y el personal de la Organización. Estos retos dejaron al descubierto las vulnerabilidades y motivaron una reflexión necesaria y la adopción de medidas decisivas. En marzo de 2025, puse en marcha el proceso de examen de la OIT, no solo en respuesta al déficit financiero inmediato, sino como una oportunidad para mejorar la eficacia y la eficiencia de la OIT a medio y largo plazo. En noviembre de 2025, tras un debate sustantivo en el Consejo de Administración, la Organización emprendió un proceso de reforma destinado a garantizar que la OIT siga cumpliendo su propósito en un entorno multilateral en evolución. El proceso de reforma actualmente en curso garantizará que la OIT salga de este periodo de incertidumbre con un enfoque más centrado, una mayor coherencia institucional y una mejor prestación de servicios a sus mandantes.

Los resultados obtenidos durante el bienio dieron fe del firme apoyo y determinación de los mandantes y los asociados para el desarrollo de la OIT. El compromiso, la profesionalidad y la solidaridad del personal de la OIT en todo el mundo también fueron esenciales. Si bien nos espera un periodo de incertidumbre y retos importantes, el diálogo franco, una mayor colaboración con los mandantes y el personal, y un sentido compartido de la responsabilidad permitirán a la Organización seguir obteniendo resultados tangibles para los mandantes y reforzar la posición de la OIT en el contexto de un multilateralismo renovado.

A lo largo de su historia, la OIT ha atravesado varios momentos de incertidumbre y transformación. Tras reflexionar sobre el desempeño de la Organización en 2024 y 2025, estoy convencido de que saldrá fortalecida si se mantiene fiel a sus valores, representados por sus mandantes tripartitos y su personal comprometido. También debe seguir adaptando sus servicios y mecanismos de ejecución al mundo del trabajo en constante transformación, y la reforma de la OIT establece un plan para lograrlo.

Gilbert F. Houngbo
Director General

► Índice

	Página
Prefacio	3
Abreviaciones.....	7
Introducción.....	9
Parte I. Promoción de la justicia social en un contexto de gran incertidumbre.....	11
Estabilidad del desempleo a nivel mundial, pero estancamiento de los avances en pro del trabajo decente	11
La OIT en 2024-2025: principales hitos en un contexto mundial complejo.....	13
Reforzar el llamamiento mundial en favor de la justicia social mediante el trabajo decente	14
Creación de una Coalición Mundial para la Justicia Social destinada a incrementar la coherencia de las políticas	15
Cumplimiento del mandato normativo.....	17
Fortalecimiento de la base de conocimientos, la innovación y el desarrollo de la capacidad	18
Puesta en marcha de una reforma orgánica para mejorar la eficacia, la eficiencia y la resiliencia	20
Presupuesto y gasto real: datos destacados.....	22
¿De dónde proceden los recursos de la OIT?	23
¿A dónde y a qué se destinan los recursos de la OIT?	25
Parte II. Desempeño institucional en 2024-2025.....	29
Resumen general de los resultados	30
Contribución a la igualdad de género	31
Contribución a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible	32
Resultados por región.....	33
África.....	34
Estados Árabes.....	38
Asia y el Pacífico	41
Europa y Asia Central	45
América Latina y el Caribe	48

Resultados obtenidos, desglosados por resultados previstos en materia de políticas	52
Resultado 1. Fortalecimiento y modernización de la labor normativa en pro de la justicia social	52
Resultado 2. Mandantes tripartitos fuertes, representativos e influyentes, y diálogo social eficaz	58
Resultado 3. Empleo pleno y productivo para transiciones justas	66
Resultado 4. Empresas sostenibles en pro del crecimiento inclusivo y el trabajo decente.....	72
Resultado 5. Igualdad de género e igualdad de trato y de oportunidades para todos	78
Resultado 6. Protección en el trabajo para todos	83
Resultado 7. Protección social universal.....	89
Resultado 8. Respuestas de política e institucionales integradas para promover la justicia social a través del trabajo decente	94
Catalizadores	100
Catalizador A. Mejora de los conocimientos, la innovación, la cooperación y la comunicación para promover la justicia social	100
Catalizador B. Mejora del liderazgo y de la gobernanza.....	102
Catalizador C. Gestión eficaz, eficiente, transparente y orientada a la obtención de resultados.....	104
Parte III. Enseñanzas extraídas y perspectivas	106
Resiliencia financiera y continuidad institucional	106
Coherencia de las políticas para promover la justicia social y el trabajo decente.....	107
Utilización eficaz y eficiente de los recursos para lograr resultados e impacto.....	109

Anexos

I. Ratificación de normas internacionales del trabajo en 2024-2025	113
II. Resultados en materia de políticas, productos e indicadores: metas y resultados obtenidos.....	115
III. Resultados funcionales, productos e indicadores: resultados obtenidos en relación con las metas previstas	132
IV. Datos financieros detallados.....	142

► Abreviaciones

ASEAN	Asociación de Naciones de Asia Sudoriental
BRICS	Brasil, Federación de Rusia, India, China y Sudáfrica
CEACR	Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones
CIET	Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo
COP30	Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático
COVID-19	enfermedad por coronavirus
CSPO	Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario
CTPO	Cooperación Técnica con cargo al Presupuesto Ordinario
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
FMI	Fondo Monetario Internacional
IA	inteligencia artificial
MCNUDS	Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible
MTPF	fondos fiduciarios de asociados múltiples de las Naciones Unidas
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIE	Organización Internacional de Empleadores
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PTDP	Programa de Trabajo Decente por País
SADC	Comunidad de África Meridional para el Desarrollo
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

► Introducción

1. En esta memoria sobre la aplicación del programa, se presenta y analiza el desempeño de la OIT con respecto a los compromisos contraídos en su Programa y Presupuesto para 2024-2025. En ella se describe la evolución del mundo del trabajo a lo largo del bienio, se facilita información actualizada sobre los avances en la promoción de la justicia social en todo el mundo, se resumen los logros alcanzados en los países en relación con el trabajo decente, y se recogen las enseñanzas extraídas en las fases de aplicación, seguimiento y evaluación.
2. La Memoria se estructura de la siguiente manera:
 - **Parte I:** en ella se describen las tendencias observadas en relación con el trabajo decente durante el periodo bienal y los principales hitos de las iniciativas emprendidas por la OIT a nivel mundial en relación con la labor de promoción global, las normas internacionales del trabajo, la generación de conocimientos y la creación de capacidad, y la reforma institucional. En esta parte también se presentan los datos más destacados sobre el presupuesto y los gastos en el bienio 2024-2025.
 - **Parte II:** consagrada al desempeño de la Organización a lo largo del bienio, en esta parte se presentan los resultados obtenidos y la ejecución de la OIT con respecto a los resultados en materia de políticas y los catalizadores definidos en el Programa y Presupuesto.
 - **Parte III:** ofrece una visión de las enseñanzas extraídas durante el bienio, que contribuirán de manera fundamental a la aplicación del programa para 2026-2027 y el proceso de reforma de la OIT.
3. La preparación de la Memoria sobre la aplicación del programa de la OIT supone un esfuerzo colaborativo en el que participan todas las unidades orgánicas de la Organización, tanto de la sede como de las regiones. Se trata de una visión general de alto nivel que se somete al examen del Consejo de Administración y de cuyos principales logros se informa a la Conferencia Internacional del Trabajo. Asimismo, pone de relieve el proceso continuo de aprendizaje y adaptación de la Organización.
4. Para obtener información más detallada sobre los resultados obtenidos en los países en los que la OIT desarrolla su labor, puede consultarse la versión actualizada del [Cuadro interactivo de resultados de la OIT sobre trabajo decente](#).

► **Parte I. Promoción de la justicia social en un contexto de gran incertidumbre**

5. El bienio 2024-2025 ha transcurrido en un contexto de persistente incertidumbre mundial, marcado por las tensiones geopolíticas, una recuperación económica desigual, la aceleración de las transiciones climática y tecnológica y el aumento de la presión sobre la cooperación internacional. Estas dinámicas han seguido configurando los mercados de trabajo y la obtención de resultados en materia social, pues han tenido importantes repercusiones para el empleo, los derechos laborales, la protección social y el diálogo social. En este difícil entorno, la OIT ha llevado adelante su mandato consistente en promover la justicia social mediante el trabajo decente para todos, reforzando su liderazgo a nivel mundial, ayudando a sus mandantes a afrontar transformaciones complejas y adaptando sus programas y su capacidad institucional para lograr un impacto duradero en un entorno operativo de gran exigencia.

Estabilidad del desempleo a nivel mundial, pero estancamiento de los avances en pro del trabajo decente

6. La economía y los mercados de trabajo mundiales parecen haber afrontado la incertidumbre mejor de lo esperado y en 2024-2025 mostraron una resiliencia notable, pues los principales indicadores siguen recuperándose de las crisis de los últimos años (cuadro I-1). El desempleo se estabilizó y se situó en mínimos históricos, descendiendo del 6,0 por ciento registrado en 2021 al 4,9 por ciento en 2024-2025, mientras que la tasa de ocupación aumentó ligeramente hasta alcanzar niveles anteriores a la pandemia. Además, la pobreza de los trabajadores siguió reduciéndose de manera gradual, y descendió del 8,3 por ciento en 2023 a un porcentaje estimado del 7,9 por ciento en 2025. La proporción de la población mundial cubierta por al menos una prestación de seguridad social se situó en el 52,4 por ciento en 2023, cifra que siguió en aumento durante 2024-2025.

► **Cuadro I-1. Indicadores de trabajo decente: principales tendencias entre 2021 y 2025**

Indicadores	2021 (%)	2022 (%)	2023 (%)	2024 (%)	2025 (%)
Tasa de desempleo (indicador 8.5.2 de los ODS)	6,0	5,3	4,9	4,9	4,9
<i>Mujeres</i>	6,1	5,5	5,1	5,1	5,0
<i>Hombres</i>	6,0	5,1	4,8	4,8	4,8
<i>Jóvenes (15-24 años)</i>	14,1	12,9	12,3	12,3	12,4
Tasa de pobreza de los trabajadores Proporción de la población empleada que vive por debajo del umbral internacional de pobreza (indicador 1.1.1 de los ODS)	8,9	8,6	8,3	8,1	7,9

Indicadores	2021 (%)	2022 (%)	2023 (%)	2024 (%)	2025 (%)
Tasa de ocupación (personas de 15 o más años de edad), por sexo	56,7	57,5	58,1	58,0	57,9
<i>Mujeres</i>	45,0	45,7	46,4	46,4	46,3
<i>Hombres</i>	68,6	69,4	69,8	69,6	69,5
Tasa de crecimiento anual del producto por trabajador (indicador 8.2.1 de los ODS)	3,4	1,0	1,2	2,1	2,1
Proporción de empleo informal con respecto al empleo total (indicador 8.3.1 de los ODS)	57,7	57,5	57,6	57,8	57,7
<i>Mujeres</i>	55,2	55,2	55,6	56,0	56,0
<i>Hombres</i>	59,3	59,0	58,9	59,0	58,9
Proporción de jóvenes (entre 15 y 24 años) que no cursan estudios, no están empleados ni reciben capacitación (indicador 8.6.1 de los ODS)	21,4	20,4	19,7	19,9	20,0
<i>Mujeres</i>	29,0	28,1	27,0	27,3	27,4
<i>Hombres</i>	14,2	13,2	12,9	13,0	13,1
Proporción de niños de entre 5 y 17 años que realizan trabajo infantil (indicador 8.7.1 de los ODS).	9,6*			7,8	
<i>Niñas</i>	7,8*			6,9	
<i>Niños</i>	11,2*			8,6	
Proporción de niños de entre 5 y 17 años que realizan trabajos peligrosos	4,7*			3,1	
<i>Niñas</i>	3,6*			2,2	
<i>Niños</i>	5,8*			3,8	
Proporción de mujeres en cargos directivos (indicador 5.5.2 de los ODS)	28,6	29,5	30,1	30,3	30,5
Participación del ingreso del trabajo como porcentaje del PIB (indicador 10.4.1 de los ODS)	52,8	52,3	52,3	52,4	52,6
Proporción de la población cubierta por al menos una prestación de protección social (indicador 1.3.1 de los ODS)	50,2	51,8	52,4		
<i>Mujeres</i>	48,2	49,6	50,1		
<i>Hombres</i>	52,3	54,0	54,6		

Los datos correspondientes a 2025 son previsiones.

* Datos correspondientes a 2020.

Fuente: estimaciones modelizadas de la OIT, enero de 2026.

7. El mercado laboral mundial presenta una aparente estabilidad; no obstante, oculta un grave déficit de trabajo decente. El crecimiento del empleo ha estado impulsado cada vez más por un empleo de baja calidad e informal. Pese a los esfuerzos sostenidos de muchos países, la tasa mundial de empleo informal se ha mantenido en un nivel elevado, de prácticamente el 58 por ciento en 2025, debido a la fragilidad fiscal y las restricciones a la protección social. Esto significa que cerca de 2 100 millones de trabajadores carecen de acceso a la protección social, derechos en el trabajo y seguridad en el empleo. Tras ralentizarse de manera acusada en 2022-2023, la productividad laboral retomó el crecimiento solo parcialmente y se mantiene muy por debajo de los niveles necesarios para sostener un incremento de los salarios y una transformación económica inclusiva. Ello ha provocado un estancamiento de la participación del ingreso del trabajo, lo cual pone de manifiesto la escasa medida en que la recuperación económica ha redundado en una amplia distribución de los beneficios.
8. El número de niños que realizan trabajo infantil se redujo en más de 20 millones entre 2020 y 2024. La proporción la población de entre 5 y 17 años que realiza trabajo infantil disminuyó del 9,5 por ciento en 2021 al 7,8 por ciento en 2024. En el caso del trabajo infantil peligroso, el número de niños que lo realizan se redujo en cerca de 25 millones, y pasó de representar un 4,7 por ciento a un 3,1 por ciento. Esto pone de relieve que, tras los retrocesos experimentados en el pasado, se ha retomado una trayectoria positiva. A pesar de los avances logrados, en 2024 todavía realizaban trabajo infantil 138 millones de niños, de los cuales 54 millones lo hacían en trabajos peligrosos. El mundo no alcanzó su meta de eliminar el trabajo infantil en 2025.
9. Las desigualdades en el acceso al trabajo decente continúan siendo pronunciadas. La tasa de ocupación femenina sigue siendo considerablemente más baja, pues en 2025 fue del 46,3 por ciento, frente a una tasa masculina del 69,5 por ciento. La tasa de desempleo es más elevada en el caso de las mujeres que en el de los hombres, si bien se han registrado avances paulatinos en la representación de las mujeres en cargos directivos. Los resultados relativos al mercado de trabajo juvenil son especialmente exiguos: el desempleo entre los jóvenes se situó en el 12,4 por ciento en 2025, porcentaje que dobla con creces el de los adultos. Uno de cada cinco jóvenes en todo el mundo ni estudia, ni trabaja ni recibe formación, fenómeno que afecta de manera desproporcionada a las mujeres jóvenes.
10. La desaceleración del crecimiento mundial, las tensiones geopolíticas, el sobreendeudamiento en muchas economías en desarrollo y las crisis relacionadas con el clima están frenando la creación de empleo y debilitando las perspectivas de mejorar de forma duradera la calidad del empleo. Muchos países están entrando en un periodo de equilibrio caracterizado por un «bajo crecimiento y una baja productividad», que agravan la informalidad, la pobreza de los trabajadores y la exclusión del mercado de trabajo. Como se destaca en el examen de los progresos relativos al ODS 8 realizado por el [foro político de alto nivel de las Naciones Unidas sobre el desarrollo sostenible](#) de 2025, el trabajo decente sienta la base para la reducción de la pobreza, la igualdad de género y la resiliencia ante el clima, y para lograrlo es necesario abordar tanto la cantidad como la calidad del empleo, prestando igual atención a los derechos, la protección social, la productividad y la inclusión.

La OIT en 2024-2025: principales hitos en un contexto mundial complejo

11. Con este telón de fondo, la OIT siguió impulsando su mandato de promoción de la justicia social mediante el trabajo decente en un contexto de transformaciones mundiales cada vez más rápidas y una presión creciente sobre las instituciones multilaterales. La Organización respondió a las necesidades cambiantes de los mandantes conjugando liderazgo mundial, la prestación de apoyo

en materia de políticas con base empírica y la reforma institucional. En esta sección se examinan las medidas adoptadas y los logros alcanzados por la OIT durante el bienio y se destaca la labor realizada para reforzar el llamamiento mundial en favor de la justicia social, poner en marcha la Coalición Mundial para la Justicia Social, fomentar las normas internacionales del trabajo, mejorar los conocimientos y la coherencia de las políticas y aumentar la resiliencia institucional.

Reforzar el llamamiento mundial en favor de la justicia social mediante el trabajo decente

12. La OIT desempeñó un papel activo en el marco de las Naciones Unidas participando en las labores de coordinación de todo el sistema por medio de mecanismos como la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación y el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, así como la Iniciativa ONU80. A través de estas plataformas, la OIT promovió enfoques para la transformación económica centrados en las personas y basados en los derechos y reforzó la integración de las consideraciones relativas al trabajo decente en las respuestas colectivas de las Naciones Unidas en todos los niveles. La Organización realizó contribuciones importantes en las principales cumbres y conferencias de las Naciones Unidas celebradas durante el bienio, en particular la Cumbre del Futuro de las Naciones Unidas (septiembre de 2024), la Cuarta Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo (junio y julio de 2025) y la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social (septiembre de 2025).
 - En la Cumbre del Futuro se adoptó, junto con el Pacto Digital Global y la Declaración sobre las Generaciones Futuras, el [Pacto para el Futuro](#). Este documento final da fe del compromiso de la comunidad internacional con las Naciones Unidas y la cooperación multilateral, y establece un marco de reforma para hacer frente a los desafíos venideros. El trabajo decente se menciona en cinco párrafos del Pacto para el Futuro, entre otras cosas, en relación con el empleo juvenil, la reducción de la pobreza, la cobertura sanitaria universal y el acceso universal a la protección social.
 - En el [Compromiso de Sevilla](#), adoptado en la Cuarta Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo, se renovaron los compromisos mundiales para movilizar recursos financieros destinados al desarrollo sostenible. En él se alienta a los países a que integren en sus planes y estrategias nacionales la financiación de los sistemas y políticas de protección social, de conformidad con las normas internacionales del trabajo, y se recoge el compromiso de prestar apoyo a los países en desarrollo que se propongan incrementar la cobertura de la protección social al menos 2 puntos porcentuales al año.
 - La OIT desempeñó un papel fundamental a lo largo del proceso relativo a la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, participando activamente en la elaboración del programa y en las deliberaciones. En preparación para la Cumbre, el Consejo de Administración de la OIT estableció un Grupo de trabajo sobre el nuevo contrato social para Nuestra Agenda Común y elaboró una contribución tripartita, y la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una resolución al respecto en su reunión de 2025. La contribución de la OIT queda fielmente reflejada en la [Declaración Política de Doha](#), la cual reafirma que el trabajo decente, el diálogo social y la protección social universal son pilares fundamentales de las sociedades inclusivas y resilientes (recuadro I-1). Asimismo, el Consejo de Administración, en su 355.ª reunión (noviembre de 2025), refrendó un enfoque estratégico triple para dar seguimiento a la Cumbre.

► Recuadro I-1. Declaración Política de Doha: principales compromisos para la justicia social y el trabajo decente

La Declaración Política de Doha confirma un compromiso mundial renovado de promover la justicia social en apoyo de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Agenda 2030) al:

- situar el trabajo decente en el centro del desarrollo social, reconociendo que el empleo, los derechos en el trabajo y el diálogo social son motores esenciales del crecimiento inclusivo y sostenible;
- impulsar los avances hacia la protección social universal, incluidos los pisos de protección social, de acuerdo con las normas internacionales del trabajo, a fin de reducir la pobreza, la vulnerabilidad y las desigualdades;
- reforzar los derechos laborales y el diálogo social, reafirmando el papel de las instituciones tripartitas en la gestión de las transiciones económicas y sociales;
- promover la igualdad y la inclusión, prestando especial atención a las mujeres, los jóvenes, las personas con discapacidad y los trabajadores en situación de vulnerabilidad, e
- incrementar la cooperación multilateral y la coherencia de las políticas, reconociendo la necesidad de una acción coordinada en todo el sistema de las Naciones Unidas y en las instituciones financieras y de desarrollo internacionales.

La Declaración reconoce explícitamente el papel de liderazgo de la OIT para promover estos compromisos y proporciona un impulso político renovado a iniciativas mundiales como la Coalición Mundial para la Justicia Social y el Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas.

13. Además, la OIT siguió promoviendo el trabajo decente en pro de la justicia social mediante su colaboración activa con el G20, el BRICS, el G7 y otros foros regionales y multilaterales. Las contribuciones técnicas de la OIT a estos foros han sido muy apreciadas y el trabajo decente ha quedado reflejado en sus programas. En la [Declaración de Río de Janeiro de los Líderes del G20](#) se destaca la importancia del trabajo decente para luchar contra la desigualdad, lograr la inclusión social y garantizar la participación plena, igualitaria y significativa de las mujeres en la economía. En la [Declaración de Líderes del G20 emitida en la Cumbre de Sudáfrica](#) se subraya la necesidad de abordar la desigualdad, el desempleo, el subempleo y el trabajo informal, y se aboga por fortalecer las instituciones laborales para afrontar estos desafíos.
14. En el marco del G7, la OIT contribuyó a las discusiones relacionadas con el empleo y a formular los resultados reflejados en las declaraciones de los ministros de Trabajo y Empleo del G7, en las que se reafirman los compromisos con el trabajo decente, el desarrollo de competencias, los mercados de trabajo inclusivos y la protección social en el contexto de las transiciones digital, demográfica y ecológica. En lo que respecta al BRICS, la OIT realizó importantes contribuciones a las conversaciones sobre trabajo y empleo, y ayudó así a que en las declaraciones de los ministros de Trabajo y Empleo del grupo se pusiera de relieve la importancia de los derechos laborales, la protección social universal, el desarrollo de competencias, los entornos de trabajo seguros y saludables, la inclusión y la transición digitales, el diálogo social y el aumento de la productividad.

Creación de una Coalición Mundial para la Justicia Social destinada a incrementar la coherencia de las políticas

15. Tras recibir el respaldo del Consejo de Administración en noviembre de 2023, la OIT avanzó con decisión para poner en marcha la Coalición Mundial para la Justicia Social que se había forjado, la cual posicionó como una plataforma fundamental para fortalecer la coherencia y la colaboración en todo el sistema multilateral. La Coalición elaboró sus disposiciones operativas y de gobernanza y comenzó a desempeñar sus funciones temática, de promoción y de difusión de conocimientos.

Esto reforzó el poder de convocatoria de la Organización y consolidó su liderazgo a la hora de promover respuestas de política integradas en pro de la justicia social y el trabajo decente. La pertinencia y el valor de la Coalición fueron reconocidos al más alto nivel político, por ejemplo, en la Declaración Política de Doha, adoptada en la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social.

16. La adhesión a la Coalición aumentó rápidamente, consiguiendo esta reunir a finales de 2025 a más de 400 asociados procedentes de Gobiernos, organizaciones de empleadores y de trabajadores, organismos internacionales y regionales, empresas, la sociedad civil y el mundo académico. Esta participación amplia y diversa demuestra la fuerte demanda de una plataforma coordinada, centrada en la justicia social y anclada en el mandato normativo de la OIT y en su base tripartita. En el marco de 6 esferas temáticas y 14 intervenciones clave refrendadas por el Consejo de Administración (recuadro I-2), la Coalición estableció puntos de partida concretos para la colaboración entre múltiples partes interesadas, y movilizar mandatos complementarios en ámbitos como la juventud, las competencias, la inteligencia artificial (IA), la desigualdad, el diálogo social y las transiciones justas. Las actividades de promoción y de definición de programas, incluidos los foros anuales y los eventos de alto nivel, contribuyeron a posicionar a la Coalición como punto de referencia en los debates mundiales y dieron mayor visibilidad al trabajo decente como pilar fundamental del desarrollo sostenible.

► Recuadro I-2. Coalición Mundial para la Justicia Social: intervenciones clave

La Coalición Mundial para la Justicia Social promueve la acción coordinada sobre la base de 14 intervenciones clave, organizadas conjuntamente por la OIT y sus asociados y acordes con las prioridades programáticas de la Organización:

- **Reducir las desigualdades y promover los derechos:** Centro de Excelencia sobre Desigualdad; Economía basada en los Derechos Humanos; Coalición Internacional para la Igualdad Salarial; Iniciativa sobre los Salarios Vitales, y Diálogo Social como Herramienta de Gobernanza.
- **Fomentar un crecimiento inclusivo y una transformación productiva:** Ecosistemas de Productividad para el Trabajo Decente; Prácticas Empresariales Responsables para Sociedades Inclusivas y Sostenibles, e Inversiones Sostenibles para la Justicia Social.
- **Favorecer transiciones justas y la sostenibilidad:** Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas; Transición Justa hacia Economías Ambientalmente Sostenibles; Sistemas Alimentarios Equitativos, y Asociación para el Algodón.
- **Prepararse para futuras transformaciones:** Empoderar a la Juventud para la Justicia Social, e IA para el Impacto Social.

El conjunto de estas intervenciones materializa la aspiración de la Coalición en una colaboración práctica a nivel mundial, regional y nacional, y refuerza el papel de la OIT para acelerar la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

17. También se avanzó en el logro de una mayor coherencia de las políticas gracias a la ejecución de los cuatro programas de acción prioritarios, relativos a la formalización, una transición justa, las cadenas de suministro y el trabajo decente en situaciones de crisis, establecidos en el Programa y Presupuesto para 2024-2025. Aprovechando los conocimientos técnicos de la Oficina y aunando todos los medios de acción de la OIT, los programas de acción reforzaron la coordinación interna en toda la Oficina para ofrecer a los mandantes tripartitos un asesoramiento en materia de políticas más coherente, fundamentado en conocimientos, datos y plataformas digitales sólidos y de base empírica, al tiempo que mejoró la comunicación de los resultados en los países. Durante el primer semestre de 2026, se llevará a cabo un examen del funcionamiento de los programas de acción para determinar si se ha de seguir aplicando este enfoque y la manera de hacerlo.

18. El Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas, iniciativa multilateral encabezada por la OIT y puesta en marcha por el Secretario General de las Naciones Unidas que reúne a entidades de todo el sistema, instituciones financieras internacionales, asociados para el desarrollo, los interlocutores sociales, la sociedad civil y actores del sector privado, brindó su apoyo a 18 países pioneros para armonizar sus estrategias en materia de creación de empleo, ampliación de la protección social e inversiones, promoviendo soluciones integradas que concilian los objetivos macroeconómicos, sociales y ambientales a escala nacional (gráfico I-1).

► Gráfico I-1. El Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas



Cumplimiento del mandato normativo

19. Durante el bienio, los mandantes de la OIT siguieron desarrollando el corpus de normas internacionales del trabajo. En su 113.ª reunión, la Conferencia adoptó el [Convenio \(núm. 192\)](#) y la [Recomendación \(núm. 209\) sobre los peligros biológicos en el entorno de trabajo, 2025](#) que lo acompaña. Al basarse en las enseñanzas extraídas de la pandemia de COVID-19 y otras emergencias sanitarias, definir claramente las responsabilidades que incumben a los empleadores y los Gobiernos y reforzar la función del diálogo social, estos instrumentos fortalecen la gobernanza de la seguridad y salud en el trabajo y contribuyen a que los lugares y los mercados de trabajo sean más resilientes frente a los riesgos biológicos futuros. En esa misma reunión, la Conferencia celebró la primera discusión normativa sobre el trabajo decente en la economía de plataformas y preparó el terreno para una segunda discusión normativa en 2026. Además, la Conferencia derogó cuatro convenios (Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935 (núm. 45), Convenio sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937 (núm. 62), Convenio sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo, 1938 (núm. 63) y Convenio

sobre la inspección del trabajo (territorios no metropolitanos), 1947 (núm. 85)) en 2024, y en 2025 adoptó las enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada.

20. En noviembre de 2025, el Consejo de Administración adoptó una decisión¹ encaminada a agilizar las modalidades de presentación de memorias previstas en la Constitución de la OIT mediante la implantación progresiva de memorias temáticas sobre la aplicación de convenios, a fin de mejorar la calidad, la puntualidad y la utilización de la información presentada por los Miembros y aumentar en general la eficacia y la legitimidad de la función de control. Ello contribuye a modernizar el sistema de control y a consolidarlo como un pilar central de la labor normativa de la OIT.
21. Durante el bienio, se aceleró la ratificación de las normas internacionales del trabajo. Las 101 ratificaciones registradas durante este periodo constituyen un resultado mejor que el obtenido en 2022-2023 (97 ratificaciones). De ese total, el 40 por ciento corresponde a las ratificaciones del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155); el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187); el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), y el Convenio sobre un entorno de trabajo seguro y saludable (consiguientes enmiendas), 2023 (núm. 191). Los resultados varían en función de la región y el instrumento, y fueron inferiores a lo previsto en algunas zonas de Asia y el Pacífico y en los Estados Árabes.

Fortalecimiento de la base de conocimientos, la innovación y el desarrollo de la capacidad

22. Para apoyar la prestación de asesoramiento en materia de políticas y el desarrollo de la capacidad institucional, la OIT siguió fortaleciendo su base de conocimientos, sus sistemas estadísticos y su oferta de formación a nivel mundial. Mediante estudios de investigación, estadísticas, publicaciones, iniciativas innovadoras relacionadas con los datos y la divulgación, así como la impartición de formación específica a los mandantes, la Organización consolidó su función como fuente autorizada de datos empíricos sobre el mundo del trabajo y agente catalizador de una acción informada, coherente y orientada al futuro.
23. La OIT publicó un conjunto de informes de referencia que ofrecen un análisis fidedigno de las tendencias del mercado del trabajo, los salarios, la protección social y el diálogo social, así como el primer informe mundial sobre la situación de la justicia social (gráfico I-2 y recuadro I-3). Estos productos, junto con una amplia gama de estudios de investigación y notas de políticas sobre las transformaciones tecnológicas, ambientales y demográficas y el [Observatorio de la OIT sobre la IA y el Trabajo en la Economía Digital](#), sirvieron para fundamentar los debates mundiales y nacionales sobre el trabajo decente y los efectos de las nuevas tendencias en el empleo, la protección social y los derechos laborales. A fin de ampliar su alcance e impacto, la OIT favoreció la divulgación prioritariamente digital, amplió el uso de la narración multimedia y de herramientas interactivas de presentación de datos, y empezó a trabajar en la refundición de sus productos de referencia en una nueva serie única de informes de referencia sobre el mundo del trabajo a partir de 2026.

¹ GB.355/LILS/1/Decisión.

► **Gráfico I-2. Publicaciones de referencia de la OIT en 2024-2025**



► **Recuadro I-3. Análisis exhaustivo de la situación de la justicia social en el mundo**

Publicado en septiembre de 2025 antes de la celebración de la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social en Doha, el informe *La situación de la justicia social 2025: progreso en curso* constituye la evaluación mundial más exhaustiva realizada hasta la fecha de los avances logrados y los desafíos persistentes con respecto a cuatro pilares centrales, a saber: derechos fundamentales y capacidades; igualdad de acceso a las oportunidades; distribución equitativa de los resultados, y transiciones justas.

Basándose en abundante información y en datos empíricos de casos, el informe destaca los importantes logros alcanzados en los últimos tres decenios —como reducciones sustanciales de la pobreza extrema y la pobreza de los trabajadores, disminuciones significativas del trabajo infantil, un mayor grado de instrucción y el aumento de la cobertura de la protección social— y, al mismo tiempo, documenta las desigualdades persistentes, el alto nivel de informalidad y la erosión de la confianza en las instituciones, que siguen lastrando la consecución de resultados en materia de justicia social. En el informe se hace hincapié en que la justicia social es fundamental para la paz, la estabilidad, la cohesión y el progreso sostenible, y se propugnan iniciativas coordinadas en materia de políticas que concedan al trabajo decente, los derechos y la gobernanza inclusiva un lugar central en las agendas mundiales y nacionales.

24. El desarrollo de la base de conocimientos se sustentó en la mejora de las estadísticas y las normas laborales. Se siguió ampliando y modernizando [ILOSTAT](#), principal fuente mundial de estadísticas sobre el trabajo, para contribuir al seguimiento de los ODS y la elaboración de estimaciones modelizadas. La OIT también actualizó sus orientaciones relativas a las normas estadísticas sobre el trabajo en plataformas, la migración, la violencia y el acoso, el trabajo de cuidados y las clasificaciones de ocupaciones. A través de un conjunto de herramientas actualizadas para la realización de encuestas de fuerza de trabajo y la ampliación de las actividades de formación, impartidas en colaboración con el Centro Internacional de Formación de la OIT (Centro de Turín), se fomentó la capacidad nacional en materia de estadística, en otras cosas con respecto a la informalidad y el trabajo de cuidados no remunerado. Al mismo tiempo, la OIT impulsó su Estrategia sobre el conocimiento y la innovación mediante la creación de una Red de Exploradores de la Innovación y la concesión selectiva de financiación inicial a soluciones digitales en materia de aprendizaje y políticas, lo que reforzó la coordinación interna y aceleró la adopción de enfoques innovadores sobre el trabajo decente en todas las regiones.
25. Durante el bienio, el Centro de Turín siguió desempeñando su función de centro mundial de la OIT para el desarrollo de la capacidad, y ayudó a los mandantes y los asociados en la concretización de las prioridades establecidas en el Programa y Presupuesto para 2024-2025. Ofreció una cartera diversificada de actividades de aprendizaje presenciales, combinadas y en línea, en las que más de 210 000 alumnos de todo el mundo participaron de manera directa y otros 125 000 lo hicieron de forma indirecta a través de plataformas digitales y sistemas de desarrollo de la capacidad creados para los mandantes y los asociados. Este mayor alcance se debe en gran parte a una inversión sostenida en innovación, como las soluciones de la plataforma *eCampus*, el análisis del aprendizaje y las herramientas basadas en inteligencia artificial, lo que permitió ampliar rápidamente la oferta de formación, y preservar al mismo tiempo la calidad, la pertinencia y la accesibilidad en un entorno operativo limitado.
26. Lograr la participación y la inclusión de los mandantes tripartitos siguió siendo una cuestión prioritaria para el Centro de Turín, que a tal fin concedió becas a miles de representantes de los trabajadores y de los empleadores —en particular de los países de ingreso más bajo— y avanzó en la consecución del equilibrio de género en la participación en todas las modalidades de aprendizaje. El establecimiento de alianzas sólidas con los departamentos de la OIT de la sede y las oficinas exteriores, las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, los donantes y las instituciones financieras internacionales permitió apoyar iniciativas y proyectos de innovación multinacionales a gran escala. Gracias a una gestión financiera sólida y a la mejora de la eficiencia operativa, se pudo reinvertir en innovación y aumentar la participación de los mandantes.

Puesta en marcha de una reforma orgánica para mejorar la eficacia, la eficiencia y la resiliencia

27. El aumento de la incertidumbre externa en 2024-2025 puso a prueba la resiliencia institucional de la OIT y su capacidad para llevar a cabo reformas y adaptarse al entorno cambiante. La fuerte contracción de los recursos destinados a la cooperación para el desarrollo, incluida la terminación anticipada de una gran cantidad de proyectos financiados con cargo a recursos extrapresupuestarios a principios de 2025, sumada a los retrasos de varios Estados Miembros en el pago de sus contribuciones prorrateadas, ejerció una presión sostenida sobre la ejecución del programa y las operaciones, en particular durante el segundo año del bienio.

28. Teniendo en cuenta lo anterior, la Oficina adoptó medidas oportunas y contundentes para salvaguardar la estabilidad financiera y la continuidad de las funciones básicas. Entre las medidas temporales adoptadas, figuran un control riguroso de los gastos, el aplazamiento o la suspensión de la contratación, la reducción del gasto discrecional, en particular en viajes y subcontratación, y la redefinición de las prioridades relativas a las actividades, al tiempo que se mantienen los compromisos más importantes, el funcionamiento de los órganos rectores y la prestación de servicios esenciales a los mandantes. Estas medidas permitieron que la OIT cumpliera sus obligaciones hasta el final del bienio y demostraron su capacidad para adaptarse con rapidez en circunstancias difíciles, a lo que contribuyó la firme dedicación de su personal y una comunicación transparente con los mandantes.
29. Consciente de que las medidas a corto plazo no bastarían por sí solas, en marzo de 2025 el Director General puso en marcha el examen de la OIT para evaluar las prioridades estratégicas, la estructura de la Organización y sus métodos de trabajo, con miras a fortalecer la eficacia, la eficiencia y el impacto. Ese examen se llevó a cabo de manera simultánea con el proceso ONU80, en el que la OIT codirigió el grupo temático sobre los organismos especializados; además, dicho proceso sirvió de fundamento para el mencionado examen. Este se presentó al Consejo de Administración en noviembre de 2025² y trazó una vía de reforma destinada a adaptar los recursos a las prioridades, mejorar la ejecución y asegurar que la Organización siga cumpliendo su misión en un contexto multilateral cambiante. La reforma de la OIT se estructura en torno a los tres pilares siguientes:
- **Reorientación de la Organización hacia su mandato fundamental.** La reforma pone especial cuidado en el cumplimiento del mandato fundamental de la OIT mediante una definición más precisa del enfoque estratégico, la reducción de la fragmentación y la armonización de las disposiciones organizativas con las prioridades establecidas en el Programa y Presupuesto para 2026-2027 y el Plan Estratégico de la OIT para 2026-2029 que se han aprobado. Esto conlleva entre otras cosas una mejor reorganización de las funciones y las estructuras de gestión de la sede para apoyar la labor normativa, la prestación de asesoramiento en materia de políticas, el desarrollo de la capacidad institucional y la generación de conocimientos de gran repercusión, así como la suspensión o reducción de las actividades que no se ajustan estrechamente al mandato fundamental y la ventaja comparativa de la Organización. El objetivo es lograr una Oficina más coherente y centrada en su mandato, que asigne los recursos de manera más eficaz a los ámbitos más demandados por los mandantes y de mayor impacto.
 - **Fortalecimiento de la capacidad de las oficinas exteriores y conservación al mismo tiempo de los conocimientos especializados esenciales en la sede.** El segundo pilar de la reforma tiene por objeto reforzar la capacidad de la OIT de obtener resultados a nivel nacional y regional, entre otras cosas mediante la reubicación selectiva de funciones o el traslado de miembros del personal a fin de fortalecer la capacidad técnica en las regiones, manteniendo al mismo tiempo la masa crítica de conocimientos especializados que se necesitan en la sede para la labor normativa, la formulación de políticas y la coordinación mundial. Este enfoque equilibrado busca acercar los conocimientos especializados a los mandantes y a las realidades de los países, mejorar la capacidad de respuesta y las alianzas sobre el terreno, y garantizar que la descentralización refuerce, en lugar de debilitar, la coherencia institucional, el intercambio de conocimientos y el aseguramiento de la calidad en toda la Oficina.

² GB.355/INS/7.

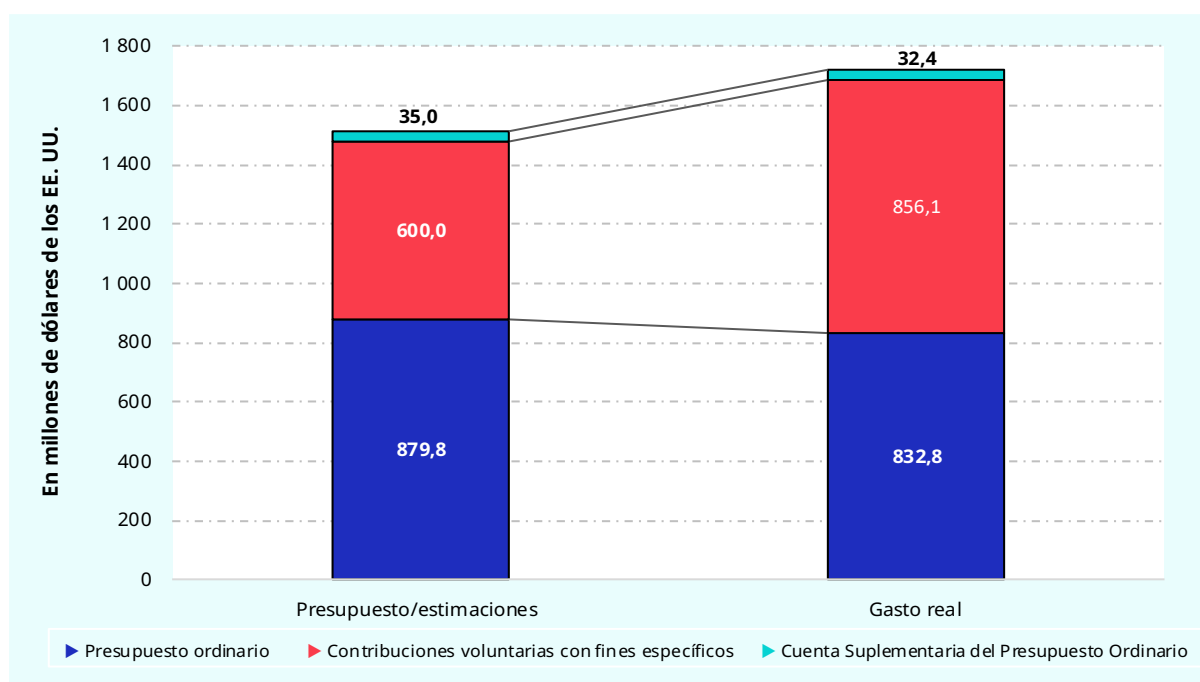
- **Optimización de la labor conjunta mediante una mejor planificación, orientación hacia los resultados y eficiencia operativa.** El tercer pilar se centra en fortalecer la colaboración en el seno de la Oficina mediante la mejora de la planificación estratégica, la gestión basada en los resultados y la rendición de cuentas, y el aumento de la eficiencia racionalizando los procesos operativos. Esto entraña simplificar los procedimientos, optimizar la delegación y la rendición de cuentas, hacer un mejor uso de la digitalización y la automatización, y adaptar los métodos de trabajo a las reformas del sistema de las Naciones Unidas. En el marco de este pilar, el establecimiento de un centro mundial de servicios podría redundar en una mayor eficiencia y coherencia de los servicios transaccionales, además de liberar capacidad de personal para la realización de tareas técnicas y estratégicas de mayor valor.

30. La OIT se basará en este proceso de reforma al ejecutar el Programa y Presupuesto para 2026-2027 e intensificar los esfuerzos dirigidos a diversificar y fortalecer su base de recursos. De este modo, reafirma su compromiso de cumplir su mandato de promover el trabajo decente y la justicia social en todo el mundo, velando al mismo tiempo por la armonización y la coherencia con los enfoques adoptados por todo el sistema de las Naciones Unidas en el marco de la iniciativa ONU80.

Presupuesto y gasto real: datos destacados

31. El presupuesto ordinario total de la OIT para 2024-2025 ascendió a 879,8 millones de dólares de los Estados Unidos, de los cuales un monto de 699,6 millones se destinó a la consecución de los resultados en materia de políticas. Además, la OIT estimó que los gastos extrapresupuestarios durante el bienio destinados a la consecución de los resultados en materia de políticas se elevarían a 635 millones de dólares de los Estados Unidos, de los cuales 35 millones se financiarían con cargo a la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario (CSPO). El gasto real total con cargo al presupuesto ordinario durante el bienio fue de 832,8 millones de dólares de los Estados Unidos, lo que constituye un 94,7 por ciento del presupuesto, y el gasto extrapresupuestario fue de 888,5 millones de dólares de los Estados Unidos (32,4 millones de ellos con cargo a la CSPO), esto es, un 40 por ciento superior a lo previsto (gráfico I-3).

► Gráfico I-3. Presupuesto y gasto real de la OIT en 2024-2025

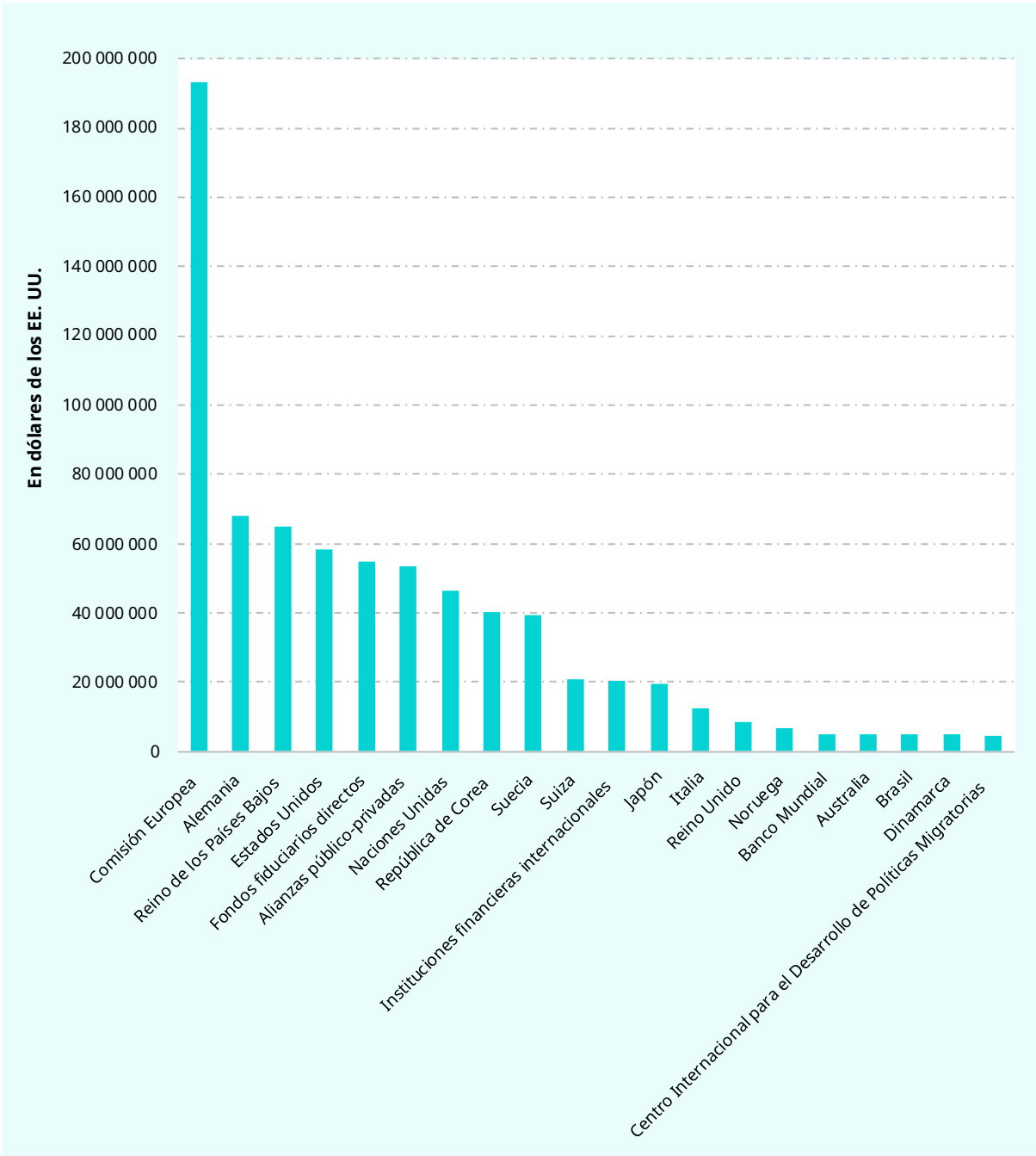


32. La infrautilización del presupuesto ordinario fue consecuencia de las limitaciones del flujo de tesorería experimentadas a finales de 2025, debido a los atrasos en el pago de las contribuciones prorrateadas. Ello exigió la aplicación de controles de gastos, tanto en las partidas de gastos de personal como en las partidas de gastos distintos de los de personal, lo que también incluyó la reducción de las asignaciones para viajes y reuniones, la suspensión temporal de contrataciones y una gestión rigurosa de las prórrogas de contratos.

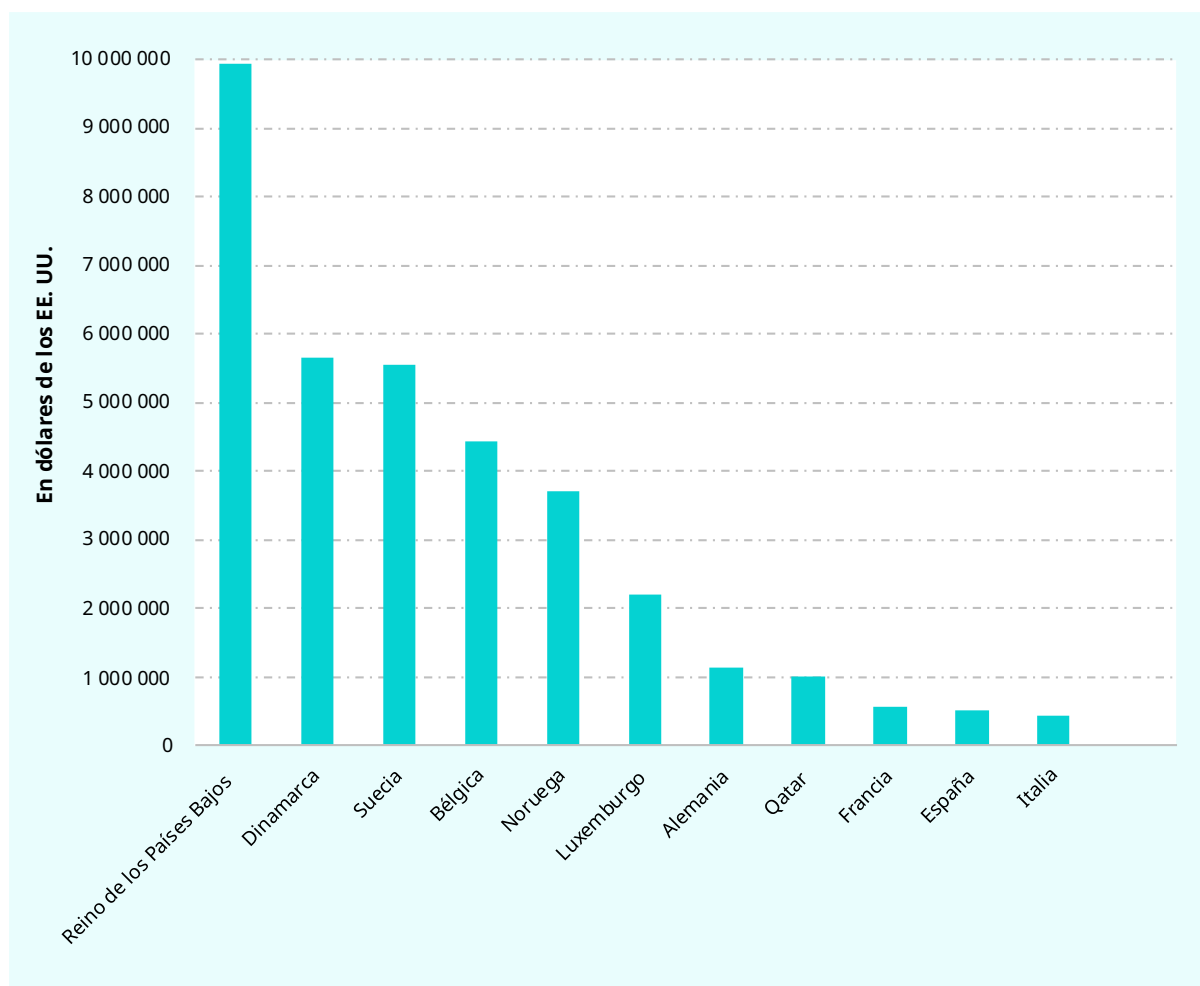
¿De dónde proceden los recursos de la OIT?

33. La ejecución del programa de la OIT se financia con las contribuciones prorrateadas de los Estados Miembros al presupuesto ordinario de la Organización y con las contribuciones voluntarias de donantes aportadas por muy diversos asociados para el desarrollo a proyectos de cooperación en este ámbito u otorgadas sin fines específicos a través de la CSPO.
34. Durante el bienio, se aprobaron nuevos fondos voluntarios por un monto de 802 millones de dólares de los Estados Unidos, lo que refleja la constante confianza en el mandato de la OIT y en su papel en la promoción de la justicia social y el trabajo decente en un contexto mundial cada vez más complejo. A pesar de este nivel general, las aprobaciones siguieron una tendencia decreciente en comparación con el bienio anterior (934 millones de dólares de los Estados Unidos), con una disminución más pronunciada en 2025, ya que el monto de los fondos aprobados se redujo de 433 millones en 2024 a 369 millones en 2025.
35. Más de 130 asociados, entre otros, organismos gubernamentales, organizaciones multilaterales, el sector privado y organizaciones de la sociedad civil, proporcionaron financiación voluntaria a la OIT durante el bienio a través de distintas modalidades, por ejemplo, alianzas de colaboración público-privadas, recursos internos de los Estados Miembros que solicitan la asistencia de la OIT a través de fondos fiduciarios directos, y acuerdos de cooperación Sur-Sur y cooperación triangular.
36. Como en bienios anteriores, los 20 principales donantes (gráfico I-4) representaron alrededor del 95 por ciento del total de aprobaciones de fondos complementarios voluntarios. En 2024-2025, los fondos voluntarios sin fines específicos a la CSPO por parte de donantes —cuyo número aumentó de 9 a 11— ascendieron a 35 millones de dólares de los Estados Unidos, lo que confirma el constante apoyo a esta modalidad de financiación como fuente flexible y catalizadora de recursos para responder a prioridades emergentes y satisfacer las demandas de los mandantes con miras a la consecución de los distintos resultados en materia de políticas (gráfico I-5).

► Gráfico I-4. Los 20 principales donantes de fondos extrapresupuestarios en 2024-2025



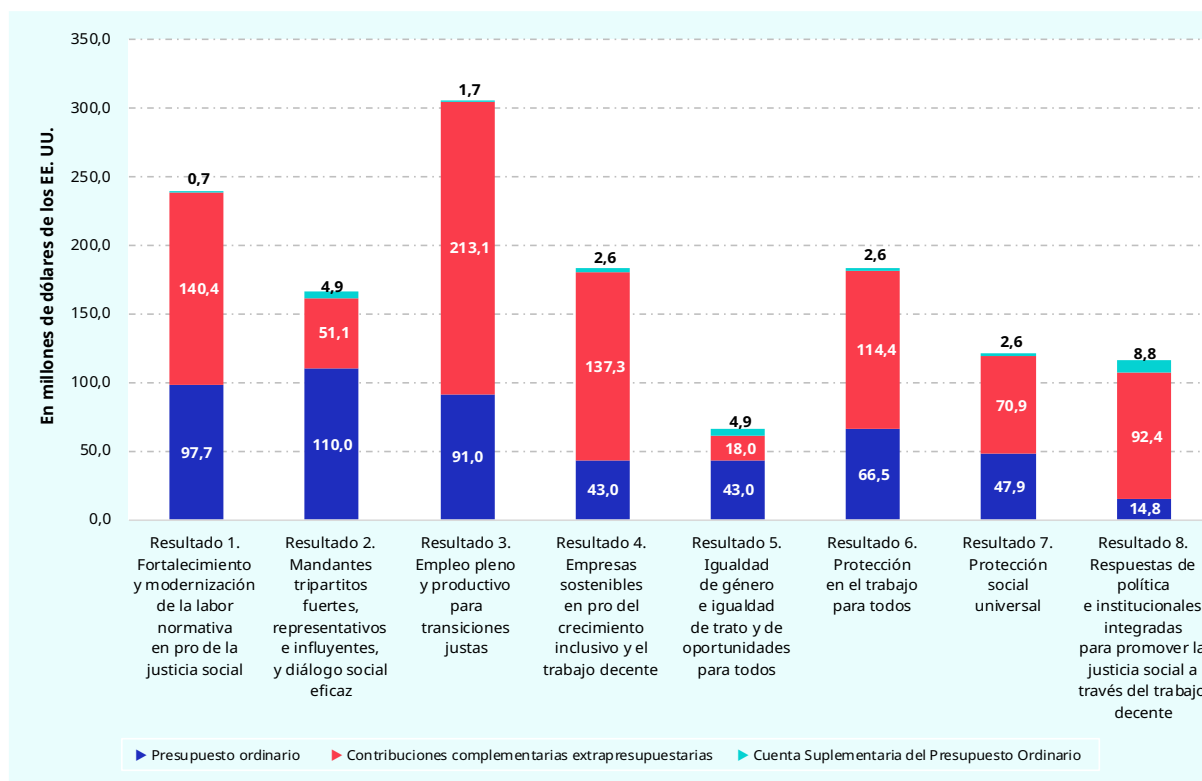
► Gráfico I-5. Donantes a la CSPO en 2024-2025



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

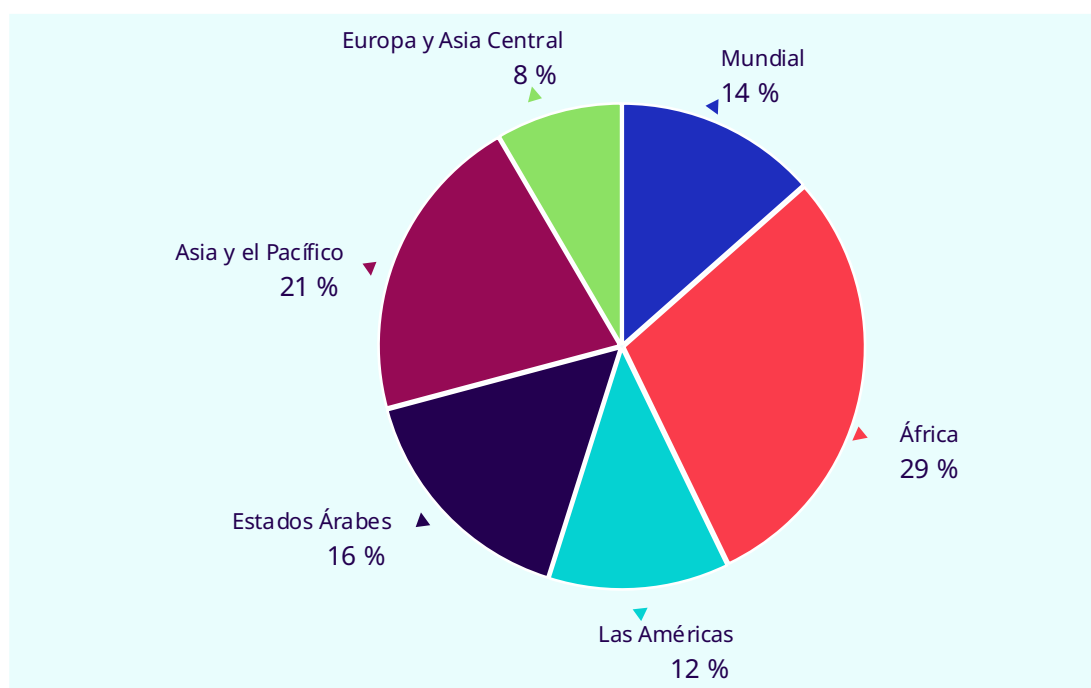
37. En 2024-2025, la OIT gastó 1 400 millones de dólares de los Estados Unidos para la consecución de los ocho resultados en materia de políticas previstos en su programa (con exclusión de los servicios de apoyo). De esa cantidad, 513,9 millones procedieron del presupuesto ordinario, 837,6 millones procedieron de los fondos complementarios voluntarios y 28,7 millones procedieron de la CSPO (gráfico I-6). Los gastos financiados con cargo a las contribuciones voluntarias representaron el 63 por ciento del total de los gastos consagrados al logro de los resultados en materia de políticas. Una parte de las contribuciones voluntarias también facilitó la consecución de los resultados funcionales, especialmente para la elaboración de estadísticas sobre el mercado de trabajo y el desarrollo de los sistemas de información.
38. Además, la OIT gastó 318,9 millones de dólares de los Estados Unidos en el funcionamiento de los órganos rectores, como el Consejo de Administración y la Conferencia Internacional del Trabajo, así como en las reuniones regionales, los servicios de gestión y apoyo, las inversiones institucionales y otros gastos imprevistos o extraordinarios.

► **Gráfico I-6. Gasto total, por resultado en materia de políticas**
(en millones de dólares de los Estados Unidos)



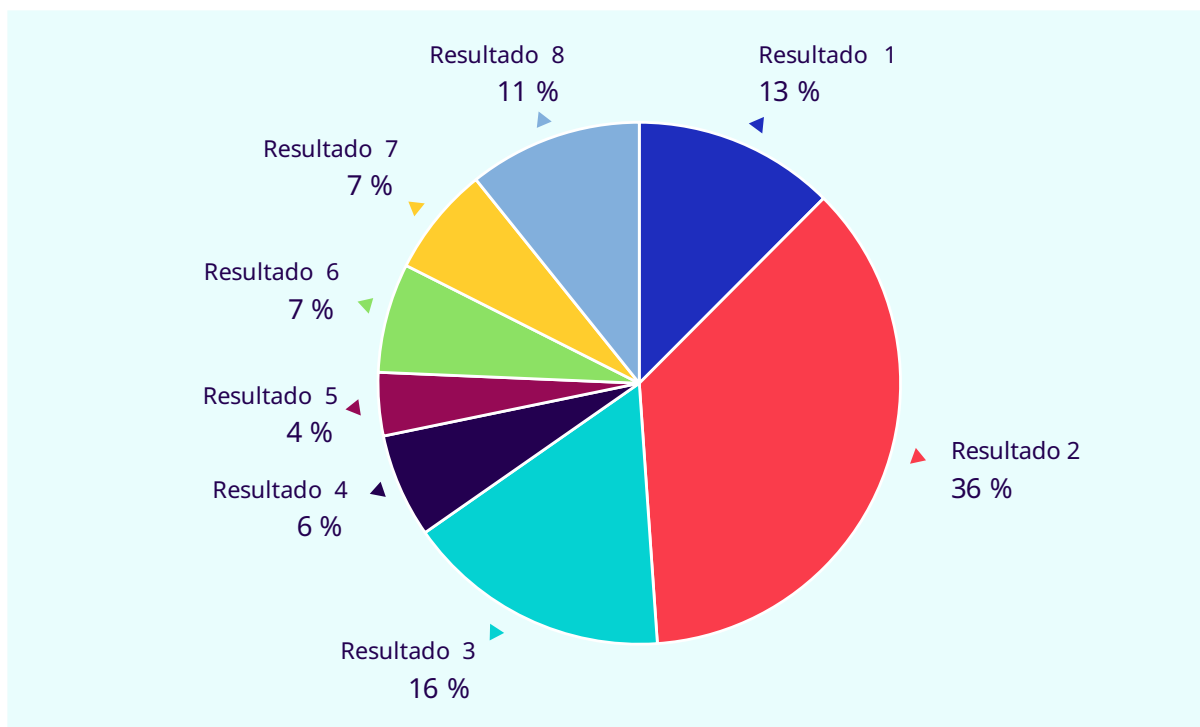
39. El 86 por ciento de los gastos destinados a la consecución de los resultados en materia de políticas se utilizó en las regiones y el 14 por ciento correspondió a actividades mundiales (relacionadas con el desarrollo de conocimientos y capacidades, el asesoramiento sobre políticas y la labor normativa) (gráfico I-7).

► **Gráfico I-7. Gasto total en los resultados en materia de políticas, por región (porcentaje)**



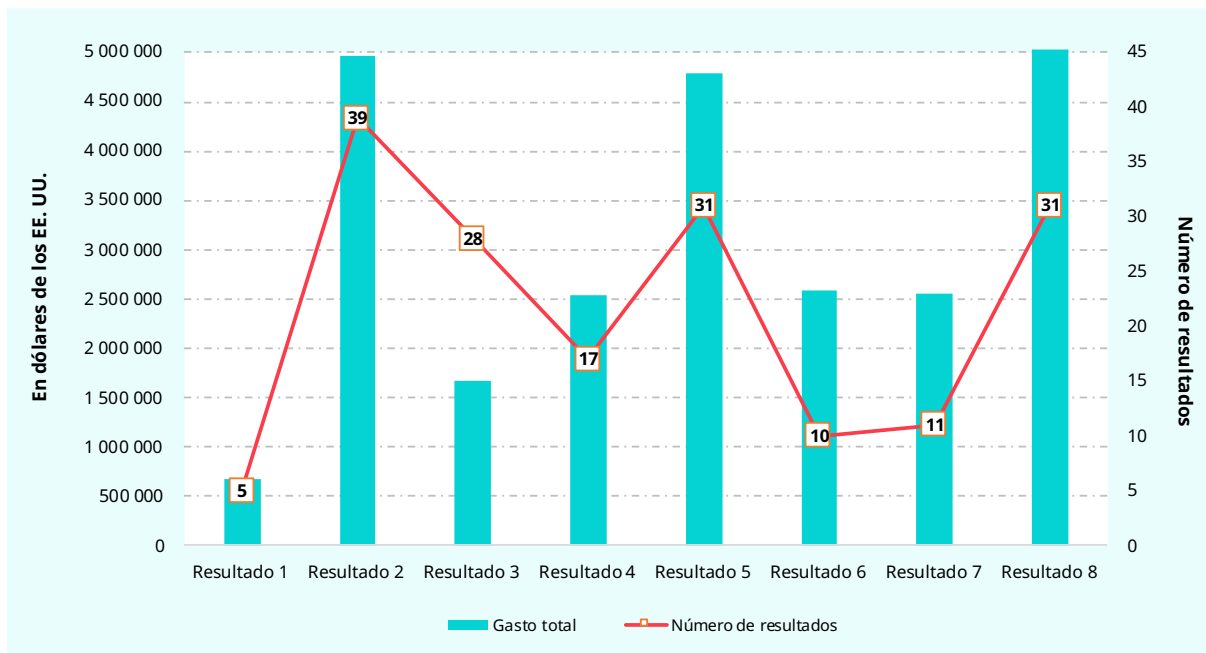
40. En total, se destinaron 35,4 millones de dólares de los Estados Unidos de la Cooperación Técnica con cargo al Presupuesto Ordinario (CTPO) para apoyar la consecución de los resultados en materia de políticas, la promoción del trabajo decente, las actividades de fortalecimiento de las capacidades institucionales impartidas a través del Centro de Turín, la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular. La mayor proporción de fondos correspondientes a la CTPO se consagró al resultado 2 sobre diálogo social y tripartismo (gráfico I-8).

► **Gráfico I-8. Distribución de los gastos de la CTPO, por resultado en materia de políticas**



41. Durante el bienio, los gastos con cargo a la CSPO fueron de 32,4 millones de dólares de los Estados Unidos, una cifra ligeramente inferior a la prevista. Ello corresponde a un 2 por ciento del gasto total de la OIT durante el bienio y a un 3,7 por ciento del gasto de las contribuciones voluntarias a proyectos de cooperación para el desarrollo. Sin embargo, la CSPO contribuyó a la consecución del 14 por ciento de los resultados comunicados y logrados en los países durante el bienio, lo que confirma la importancia estratégica de esta fuente de financiación para responder a las demandas de los mandantes en esferas prioritarias (gráfico I-9).

► **Gráfico I-9. Gastos con cargo a la CSPO y resultados obtenidos, por resultado en materia de políticas**



42. En consonancia con los compromisos establecidos en el Programa y Presupuesto, los recursos de la CSPO se desplegaron de forma estratégica para responder a las prioridades de los mandantes en los países. Dichos recursos contribuyeron al desarrollo de la capacidad institucional, incluido un programa específico para las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y fortalecieron el enfoque programático mediante la financiación de puestos en la categoría de servicios orgánicos en la sede y en las oficinas exteriores. Esos puestos fueron decisivos para avanzar en la ejecución de los programas de acción prioritarios y para reforzar la labor técnica sobre igualdad de género, seguridad y salud en el trabajo, protección social, relaciones laborales y diálogo social. De acuerdo con los compromisos asumidos por la Oficina, la financiación de varios puestos considerados cruciales para mantener la labor de ejecución técnica fue absorbida posteriormente a través de otras fuentes de financiación para el bienio 2026-2027, sin recurrir a fondos de la CSPO.

► Parte II. Desempeño institucional en 2024-2025

43. El Programa y Presupuesto para 2024-2025 establece un programa mundial de justicia social estructurado en torno a ocho resultados en materia de políticas y tres catalizadores (figura II-1), con los siguientes objetivos:

- modernizar, reforzar y difundir el modelo de gobernanza en el mundo del trabajo elaborado por la OIT sobre la base de las normas internacionales del trabajo, el diálogo social y el tripartismo, como valor añadido distintivo de la Organización (resultados 1 y 2);
- apoyar a los mandantes para que establezcan políticas e instituciones del trabajo, o adapten las ya existentes, que generen empleos decentes, garanticen la igualdad y extienda la protección a todos los trabajadores (resultados 3, 4, 5, 6 y 7);
- reforzar la coherencia de las políticas y aumentar las inversiones en favor de la justicia social y el trabajo decente tanto a nivel mundial como en los países a través de la Coalición Mundial para la Justicia Social y de programas de acción prioritarios en esferas transversales clave (resultado 8);
- consolidar el lugar de la OIT como líder mundial en conocimiento, innovación, cooperación y comunicación para promover la justicia social a través del trabajo decente (catalizador A), y
- mejorar a nivel institucional el liderazgo, la gobernanza y la gestión basada en los resultados (catalizadores B y C).

► Gráfico II-1. Sinopsis de los elementos contenidos en el Programa y Presupuesto para 2024-2025



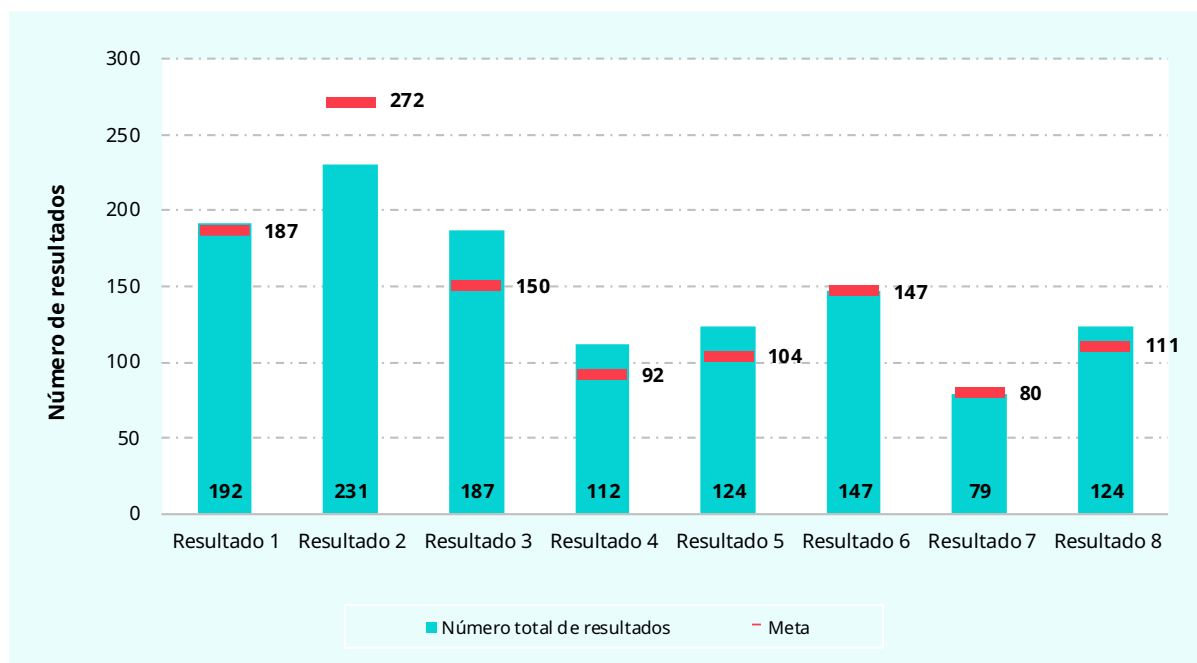
44. El marco de resultados y mediciones que complementa el Programa y Presupuesto especifica los productos que deben entregarse durante el bienio para cada resultado y catalizador, junto con los indicadores y las metas que han de utilizarse para medir y seguir los avances en la obtención de resultados. En esta sección, se resumen los logros alcanzados en relación con estos objetivos a nivel mundial y regional, por resultado y catalizador. El [cuadro interactivo de resultados sobre trabajo decente de la OIT](#) ofrece información exhaustiva sobre los resultados³ alcanzados con la contribución de la OIT y otros datos pertinentes sobre los avances logrados en los diferentes ámbitos de políticas y países.

Resumen general de los resultados

45. La OIT contribuyó al logro de 1 196 resultados a nivel de los países durante el bienio en los 8 resultados en materia de políticas, esto es, un 5 por ciento por encima de la meta establecida en el Programa y Presupuesto. Entre esos resultados, se cuentan 1 095 casos de avances vinculados a las políticas y a las instituciones y 101 nuevas ratificaciones de convenios y protocolos de la OIT (cuadro II-2, y datos adicionales en los anexos I y II).
46. Pese a las dificultades del contexto financiero descrito en la parte I, la Oficina cumplió o superó la meta total fijada para el bienio en cinco de los ocho resultados en materia de políticas. Este desempeño obedece a una combinación de factores. En primer lugar, muchos de los resultados se alcanzaron en 2024, antes de que se hicieran sentir de lleno las consecuencias de las restricciones financieras. En segundo lugar, varios resultados representan la finalización de reformas institucionales y en materia de políticas de más largo plazo iniciadas en bienios anteriores, para las que se mantuvo el apoyo. En tercer lugar, gracias al apoyo de donantes múltiples, la Oficina pudo compensar parcialmente las reducciones de fondos en varios ámbitos de políticas aprovechando al máximo el uso integrado de todos los recursos disponibles. Por último, gracias a una cuidadosa planificación financiera y definición de prioridades hacia el final del bienio, se logró realizar un número limitado de actividades críticas y fundamentales para finalizar las líneas de trabajo principales. A la vez, los recortes de fondos afectaron ciertos aspectos de la ejecución de los programas, por lo que se redujo el ritmo de los avances de algunos procesos de reforma y se pospusieron algunas actividades, cuyos resultados posiblemente se concreten en el próximo bienio.

³ Un resultado es una mejora en materia de capacidades, políticas o legislación sobre trabajo decente —incluida la ratificación de Convenios y Protocolos de la OIT— que se ha logrado durante el bienio con apoyo de la OIT y que puede medirse a través de los indicadores de productos definidos en el Programa y Presupuesto y especificados en los [marcos de resultados y mediciones actualizados](#).

► **Gráfico II-2. Número total de resultados obtenidos y metas fijadas, por resultado en materia de políticas**

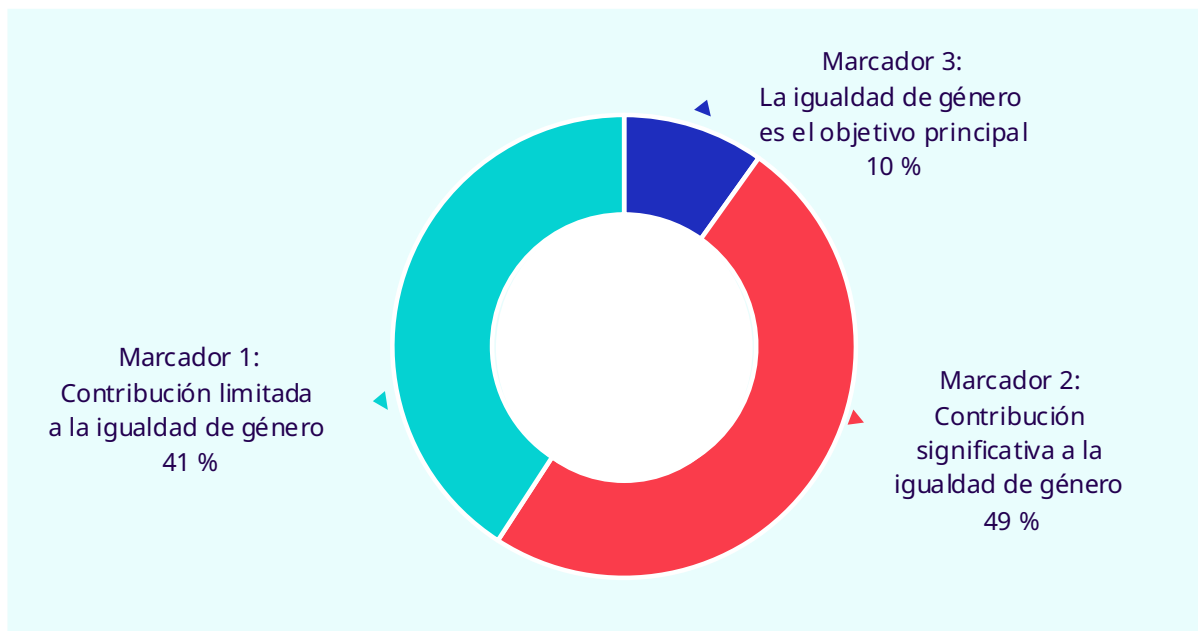


47. Los resultados obtenidos con respecto a los resultados en materia de políticas se sustentaron en esfuerzos por fortalecer la capacidad de la OIT de generar conocimientos mediante estadísticas e investigaciones, promover políticas innovadoras, ampliar las alianzas y los proyectos de cooperación para el desarrollo, ejercer liderazgo a través de sus órganos de gobernanza y aplicar una gestión eficaz, eficiente, transparente y orientada a la obtención de resultados. Se alcanzó la mayoría de las metas fijadas para el bienio en el Programa y Presupuesto en el marco de estos catalizadores (anexo III).

Contribución a la igualdad de género

48. En consonancia con la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, la igualdad de género es una prioridad para todos los objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente. Por tal motivo, su promoción forma parte de todos los programas e iniciativas de la OIT. Con fines de seguimiento y presentación de informes y conforme a la práctica habitual de las Naciones Unidas, el sistema de gestión basada en los resultados de la OIT aplica un marcador de igualdad de género de tres niveles a todos los resultados de los programas por país, en función de su grado de contribución a este objetivo.
49. Durante el bienio, la promoción de la igualdad de género y la no discriminación fue el principal objetivo del 10 por ciento de los resultados comunicados, al tiempo que otro 49 por ciento hizo una contribución significativa a ese objetivo (gráfico II-3). Estas cifras son congruentes en líneas generales con el desempeño de 2022-2023 (7 por ciento y 50 por ciento, respectivamente). La mayoría de los resultados obtenidos en relación con este tema se comunicaron en el marco del resultado 5. Sin embargo, también se registraron contribuciones importantes en el marco del resultado 2, especialmente en relación con la adopción de planes de acción para lograr la igualdad de género y otras medidas adoptadas por organizaciones de empleadores y de trabajadores y por instituciones del diálogo social, y en el marco del resultado 6, especialmente en relación con la protección y la formalización de los trabajadores domésticos y otros sectores con una elevada concentración de trabajadoras.

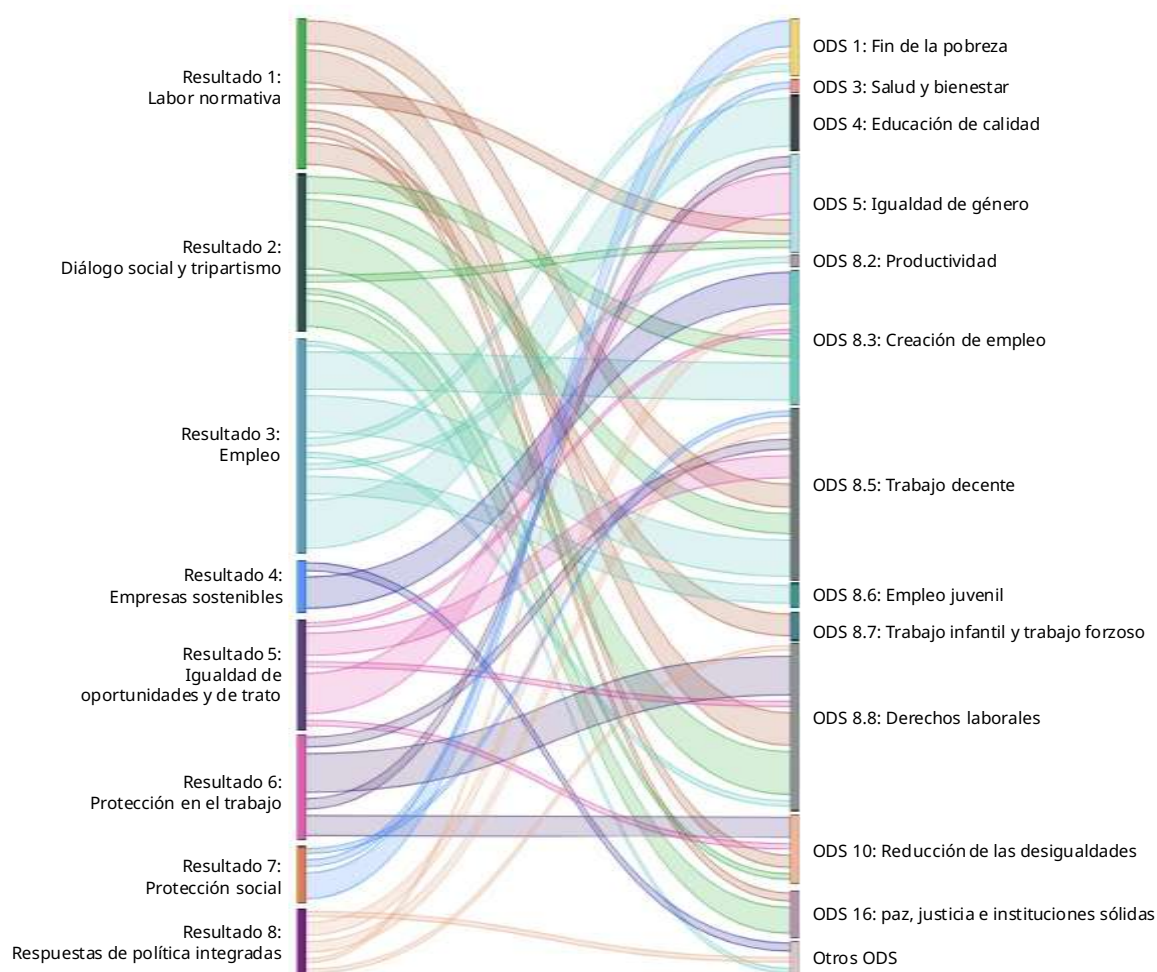
► **Gráfico II-3. Distribución de los resultados obtenidos con arreglo al marcador de igualdad de género**



Contribución a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible

50. Los resultados obtenidos con el apoyo de la OIT contribuyeron a avances tangibles en varios ODS, con una fuerte concentración en el ODS 8 sobre trabajo decente y crecimiento económico. El 89 por ciento de los resultados contribuyeron a avanzar en la consecución de las metas del ODS 8, en particular la meta 8.5 (36 por ciento de los resultados), la meta 8.8 (34 por ciento) y la meta 8.3 (30 por ciento).
51. Además del ODS 8, los resultados alcanzados durante el bienio permitieron avanzar en otros objetivos, tal como se muestra en el gráfico II-4.
 - ODS 1 y ODS 3: una mayor protección social en el marco del resultado 7 contribuyó a reducir la pobreza y a avanzar hacia la cobertura de salud universal.
 - ODS 4: los logros en materia de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente en el marco del resultado 3 mejoraron el acceso a la educación de calidad.
 - ODS 5: las iniciativas para garantizar la igualdad de oportunidades y de trato, reconocer y reducir el trabajo del cuidado no remunerado, proteger a los trabajadores del cuidado y luchar contra la violencia y el acoso en el trabajo en el marco del resultado 5 contribuyeron a avanzar hacia la igualdad de género.
 - ODS 10: la protección de los trabajadores migrantes en el marco del resultado 6 promovió la movilidad responsable y la igualdad.
 - ODS 16: los avances en materia de diálogo social y tripartismo y un mejor acceso a la justicia laboral reforzaron la democracia, la participación, la transparencia y el Estado de derecho.

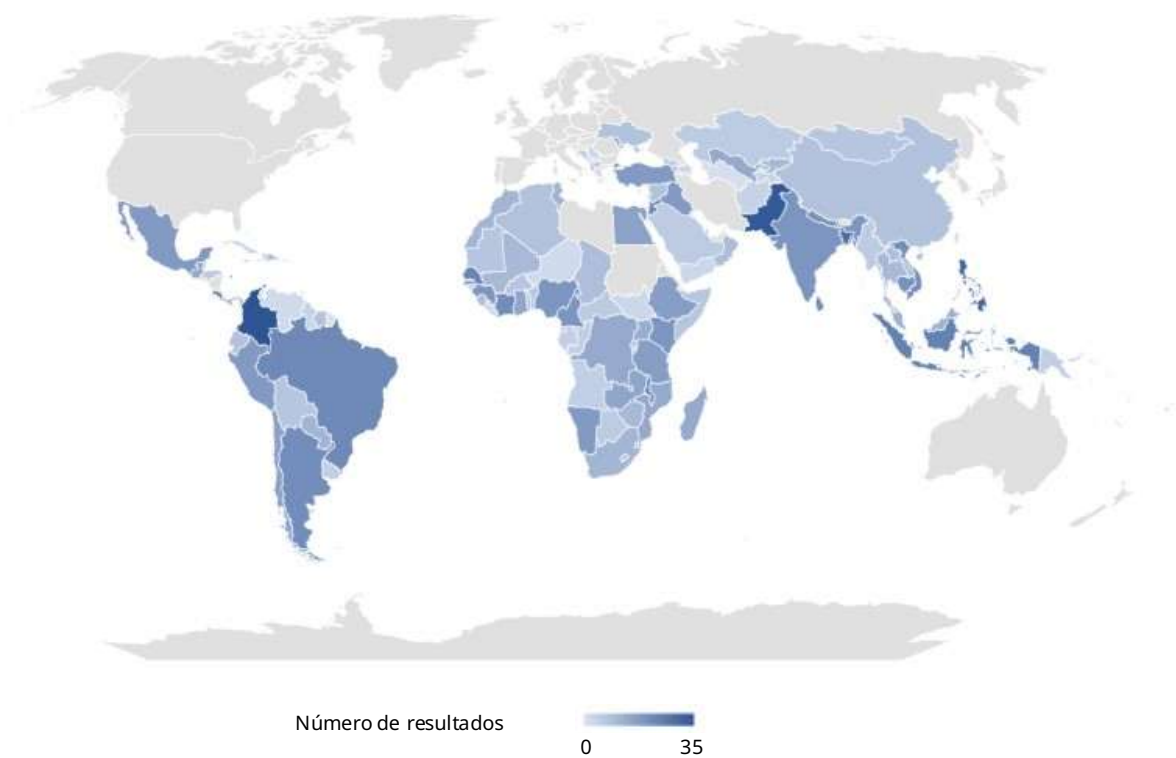
► Gráfico II-4. Contribución de los ODS



Resultados por región

52. Durante el bienio considerado, la OIT contribuyó al logro de resultados en materia de trabajo decente en 153 Estados Miembros y en 5 territorios, lo que destaca su presencia mundial y la amplitud de la participación de los mandantes (gráfico II-5). En 16 Estados Miembros — Argentina, Bangladesh, Brasil, Camboya, Colombia, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Filipinas, Indonesia, Malawi, Nepal, Nigeria, Pakistán, Senegal, Uzbekistán y Viet Nam—, la OIT colaboró con los mandantes para alcanzar 20 o más resultados, lo que refleja la ejecución sostenida de los programas en los diversos contextos regionales.

► Gráfico II-5. Distribución geográfica de los resultados



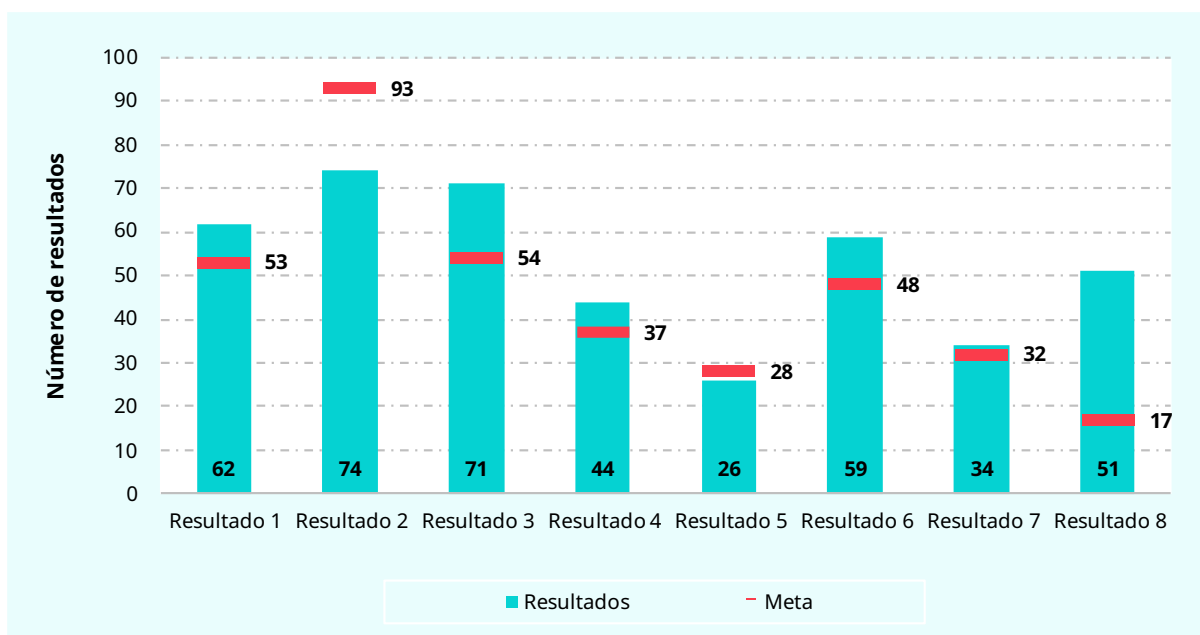
África

► Cuadro II-1. Presupuesto destinado a la cooperación para el desarrollo en África (2024-2025)
(en millones de dólares de los Estados Unidos)

Total: 294,7			
Los cinco principales beneficiarios		Los cinco principales asociados en la financiación	
Etiopía	23,9	Países Bajos (Reino de los)	64,2
Kenya	23,2	Unión Europea	37,2
Túnez	20,9	Alemania	21,7
Egipto	19,1	Suecia	19,3
Uganda	18,1	Estados Unidos	15,5

53. Durante el bienio, pese a un entorno financiero restrictivo a nivel mundial y a episodios de inestabilidad política en varios países, la región logró avances sustanciales en la aplicación de la [Declaración de Abiyán](#) (2019). Con el apoyo de la mayor cartera de proyectos de cooperación para el desarrollo en todas las regiones y un firme compromiso de los asociados para el desarrollo (cuadro II-1), la Oficina registró 421 resultados que superan la meta fijada para el bienio en seis de los ocho resultados en materia de políticas (gráfico II-6).

► **Gráfico II-6. Resultados obtenidos y metas en África, por resultado en materia de políticas**



Creación de más empleo decente para las y los jóvenes

54. En respuesta a las persistentes dificultades para la creación de empleo y al desempleo juvenil en África, la OIT apoyó la adopción de políticas y programas integrados a nivel nacional, subregional y continental, lo que permitió alcanzar varios logros destacados:

- adopción de la [Estrategia de la Unión Africana y la OIT para favorecer el empleo juvenil en África](#);
- institucionalización de un sistema de marcadores sobre jóvenes, empleos y competencias para inversiones y operaciones financieras del Banco Africano de Desarrollo;
- adopción del [Pacto de Dakar de Hombres y Mujeres Jóvenes de África Occidental y la Región del Sahel para la Promoción de Empleos Decentes y de la Educación en Situaciones de Emergencia](#);
- validación del Programa CREATE (economía creativa para el desarrollo sostenible en África), formulado por la Unión Africana, la OIT y la UNESCO;
- organización de la 20.ª Conferencia Regional de la OIT para profesionales del mundo del trabajo, centrada en la creación de empleo, la infraestructura resiliente al cambio climático y puesta a prueba de un modelo de evaluación de empleos verdes en tres países;
- aplicación de programas de inversiones intensivas en empleo en 15 países, que generaron directamente 527 000 días de trabajo e indirectamente 450 000, un 40 por ciento para mujeres.

Desarrollo de competencias para el futuro del trabajo

55. La OIT puso en marcha su «Africa Skills Hub» y prestó apoyo a los mandantes para fortalecer sus sistemas de competencias y aprendizaje permanente en 30 países y para acelerar la digitalización a través del Global Skills Programme. También apoyó la adopción de la [estrategia de enseñanza y formación técnica y profesional 2025-2034](#) de África Continental y el marco de enseñanza y formación técnica y profesional para 2025-2034 de la Comunidad de África Meridional para el Desarrollo (SADC), mediante los cuales se procura mejorar la coherencia regional en materia de gobernanza de competencias. La región logró avances en la generación de datos y estadísticas sobre competencias: 41 países informaron acerca del porcentaje de jóvenes que completaron

cursos de enseñanza y formación técnica y profesional, y 35 recogieron información sobre formación basada en el trabajo. Cerca de 250 000 personas de la región se beneficiaron de programas de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente apoyados por la OIT.

Promoción de transformaciones inclusivas con trabajo decente en la economía informal y en la economía rural

- 56.** Los programas apoyados por la OIT para favorecer la economía rural contribuyeron a mejorar las condiciones de trabajo, fortalecer el diálogo social —sobre todo en Guinea Ecuatorial, Ghana, Malawi, Mozambique y el Senegal— y a crear empleo decente en el sector de los agronegocios en Kenya y Zimbabwe. Por otro lado, los mandantes de 16 países mejoraron su capacidad de diseñar vías de formalización inclusivas, a través de soluciones innovadoras y buenas prácticas.

Apoyo a las empresas sostenibles y a la economía social y solidaria

- 57.** La OIT brindó asesoramiento técnico y desarrolló productos de difusión de conocimientos para apoyar la formulación de políticas y mejorar la capacidad institucional de las empresas sostenibles en seis Estados Miembros. En febrero de 2025, la Asamblea de la Unión Africana adoptó el Segundo Plan de aplicación decenal (2024-2033) sobre economía social y solidaria. Para apoyarlo, la OIT y la Unión Africana realizaron un estudio en la República Democrática del Congo, Egipto, Kenya, Madagascar, Nigeria y Zambia para identificar los puntos de partida, las lagunas en materia de políticas y las oportunidades para fortalecer la contribución del sector al trabajo decente y el desarrollo sostenible. Un logro a nivel nacional fue la elaboración de un programa en Túnez que facilitó el acceso de más de 170 entidades de la economía social y solidaria a la financiación híbrida público-privada.

Fortalecimiento del diálogo social y del tripartismo

- 58.** La OIT apoyó la adopción del Marco Modelo para los Sistemas de Resolución de Conflictos Laborales (2024) de la SADC y facilitó el establecimiento de un comité técnico paritario sobre relaciones laborales en el sector público en la SADC a fin de reforzar la capacidad de la administración del trabajo. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores de 25 países fortalecieron su capacidad institucional y su influencia en materia de políticas. Con apoyo de la OIT, Business Africa adoptó una hoja de ruta para revitalizar la entidad en 2025.

Ampliación de la protección social y laboral

- 59.** Desde 2015, la cobertura de la protección social en África ha aumentado solo 4 puntos porcentuales, y casi la mitad de ese avance se logró después de la pandemia de COVID-19, lo que evidencia el impacto que esta ha tenido en la priorización política y el reconocimiento social de esa cuestión crítica. Con ese telón de fondo, la OIT apoyó la ampliación de los sistemas de protección social en 25 países africanos, dando prioridad a los trabajadores de la economía informal, la población rural, los migrantes y los refugiados. Uno de los hechos destacados del bienio es la extensión del seguro de salud a 6 millones de productores de café y cacao en Côte d'Ivoire. La Estrategia Regional de Protección Social en África (2021-2025) ofreció un marco para las reformas nacionales, al tiempo que el Foro Africano de Cooperación y Coordinación en materia de Seguridad Social, establecido en 2024 con el apoyo de la OIT y de la Unión Africana, fortaleció la coordinación de las políticas a nivel continental.

Promoción de las normas del trabajo y de la igualdad de género

60. En 2024-2025, 12 Estados Miembros africanos ratificaron un total de 26 convenios de la OIT, 8 de los cuales fueron ratificados por Angola. La OIT ayudó a los mandantes a cumplir con sus obligaciones en materia de presentación de memorias y a prepararse para el examen de los mecanismos de control.
61. La OIT también promovió iniciativas para erradicar el trabajo infantil y proteger a los niños migrantes, en particular mediante la armonización de las políticas y diversas consultas regionales en preparación de la Sexta Conferencia Mundial sobre la Erradicación del Trabajo Infantil, que tendrá lugar en Marruecos en 2026. En relación con la igualdad de género, la OIT colaboró con algunos países para abordar el trabajo del cuidado (recuadro II-1), la discriminación en el mercado laboral y la violencia y el acoso por razón de género. También contribuyó a la elaboración de la Convención de la Unión Africana para poner Fin a Eliminación de la Violencia contra Mujeres y Niñas, adoptada en febrero de 2025, que está en concordancia con el Convenio núm. 190.

► Recuadro II-1. Política nacional del cuidado en Kenya

La OIT prestó asesoramiento técnico al Gobierno de Kenya para la elaboración de su política nacional del cuidado y verificó que estuviera conforme a las normas internacionales del trabajo y al Marco de las 5 R para el trabajo de cuidados decente (reconocimiento, reducción y redistribución del trabajo del cuidado no remunerado, recompensa y representación de los trabajadores del cuidado). La política se basa en un enfoque multisectorial para abordar la carga desproporcionada del trabajo del cuidado no remunerado que asumen las mujeres y las niñas y para promover la igualdad de género a través de la infraestructura, los servicios, el empleo decente en el sector del cuidado y una mayor representación de los trabajadores del cuidado.

Fortalecimiento de los sistemas de información sobre el mercado de trabajo

62. Los países africanos avanzaron en la producción de estadísticas del trabajo y datos sobre trabajo decente. Con el apoyo técnico de la OIT, un total de 22 Estados Miembros realizaron encuestas de la fuerza de trabajo o mejoraron los sistemas de información sobre el mercado de trabajo, incluidas estadísticas sobre trabajo infantil e información vinculada a los indicadores de los ODS.

Refuerzo de las alianzas y de la colaboración mundial

63. En mayo de 2025, la OIT firmó un nuevo acuerdo de colaboración con la Comisión Económica de las Naciones Unidas para África a fin de reforzar la coherencia de las políticas formuladas para la transformación de África. La OIT hizo aportes a importantes iniciativas continentales, incluido el Foro Regional Africano sobre Desarrollo Sostenible, el informe de desarrollo sostenible en África y la Conferencia de Ministros Africanos de Finanzas, Planificación y Desarrollo Económico. En febrero de 2025, la Asamblea de la Unión Africana adoptó una decisión histórica titulada «Justicia social en África: Promover el progreso económico, social y ambiental centrado en las personas», en la que insta a una mayor cooperación con la OIT y a incluir el trabajo decente en el programa de transformación de África.

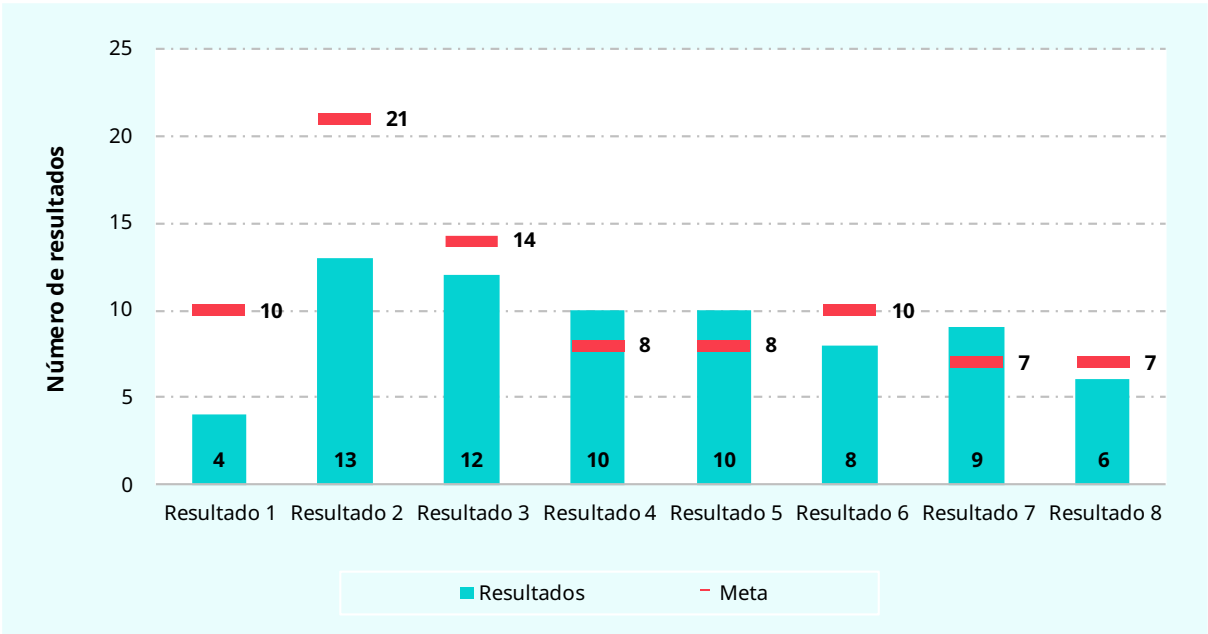
Estados Árabes

► Cuadro II-2. Presupuesto destinado a la cooperación para el desarrollo en los Estados Árabes (2024-2025) (en millones de dólares de los Estados Unidos)

Total: 162,0			
Los cinco principales beneficiarios		Los cinco principales asociados en la financiación	
Jordania	55,7	Alemania	48,2
Líbano	44,6	Unión Europea	27,3
Iraq	32,3	Países Bajos (Reino de los)	22,5
Territorio palestino ocupado	11,0	Qatar	6,9
Qatar	6,6	Italia	5,1

64. La OIT continuó apoyando a sus mandantes en los Estados Árabes y atendió a las solicitudes tanto de los países de ingresos altos como de los países con economías frágiles y muy dependientes de la ayuda internacional, algunos de los cuales se han visto particularmente afectados por los conflictos armados, el cambio climático y los desastres naturales. Con una cartera de proyectos de cooperación para el desarrollo cada vez más amplia (cuadro II-2), la OIT contribuyó a 72 resultados en nueve Estados Miembros y, en el marco del programa de cooperación para el desarrollo para el territorio palestino ocupado, en el Estado de Palestina en todos los resultados en materia de políticas, y alcanzó o superó las metas en tres de ellos (gráfico II-7).

► Gráfico II-7. Resultados obtenidos y metas en los Estados Árabes, por resultado en materia de políticas



Promoción de la aplicación de normas, el diálogo social y el tripartismo

65. Durante el bienio considerado, los avances en cuanto a la ratificación de Convenios de la OIT en la región siguieron estando por debajo de la meta. La ratificación por Arabia Saudita del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) fue la única nueva ratificación registrada. Sin embargo, se hicieron importantes avances en la integración de los comentarios y las recomendaciones de los órganos de control de la OIT en las políticas y programas nacionales, como el Programa de Trabajo Decente por País (PTDP) de Jordania de 2025-2027 y el Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible en Bahrein. Además, la República Árabe Siria corrigió un retraso de una década en la presentación de memorias, lo que demuestra su renovado compromiso de cumplir con sus obligaciones en materia de normas internacionales del trabajo. En diciembre de 2025, la OIT, Omán y el Consejo de Cooperación de los Estados Árabes del Golfo (CCG) organizaron conjuntamente un taller regional tripartito con miras a aumentar el número de ratificaciones y mejorar la aplicación de las normas internacionales del trabajo.
66. La OIT apoyó iniciativas nacionales para fortalecer los marcos y los mecanismos de diálogo social en toda la región. En Omán, el Gobierno convocó al Foro Nacional del Trabajo en agosto de 2025, que representa una nueva plataforma tripartita para el diálogo sobre reformas laborales y el futuro del trabajo. Este proceso condujo a la promulgación de tres decisiones ministeriales para estandarizar la gobernanza en los lugares de trabajo, las cuales contemplan el tratamiento de reclamaciones, los procedimientos disciplinarios y modelos de reglamentos de trabajo internos.
67. En la República Árabe Siria (recuadro II-2) y en el Yemen, diversas organizaciones de empleadores fortalecieron la prestación de servicios y la capacidad de promoción de políticas, y sindicatos de cuatro Estados Miembros ampliando su cobertura e inclusión, lo que les permitió reforzar su papel en el diálogo social. La Federación General de Sindicatos Palestinos mejoró la prestación de servicios jurídicos a sus afiliados y fortaleció el mecanismo de quejas, lo que le ayudó a la resolución de 320 casos. En el Iraq, los sindicatos adoptaron, en 2024, una estrategia nacional conjunta y planes de acción a nivel de las gobernaciones a fin de ampliar la cobertura de la seguridad social para los trabajadores de la economía formal e informal.

► Recuadro II-2. Formación industrial en la República Árabe Siria

En abril de 2025, la Cámara de Industria de Damasco reabrió su Centro de Formación Industrial en Adra, que había estado 14 años inactivo. En el marco de la estrategia de apoyo a la recuperación industrial de dicha Cámara, el Centro ofrece ahora formación técnica y empresarial, incluidos cursos trimestrales sobre seguridad y salud en el trabajo. A la fecha, 80 participantes se han beneficiado de esas actividades, lo que ha contribuido a fortalecer las competencias para la reconstrucción y para la revitalización del sector privado.

Promoción de la protección social y contribución a la igualdad de género

68. Entre 2024 y 2025, la OIT apoyó la reforma y la ampliación de la protección social en los Estados Árabes. En el Iraq, luego de un examen del gasto en protección social, se procedió a efectuar reformas para fortalecer la financiación y la gobernanza, lo que dio lugar a un marcado aumento de la inscripción a la seguridad social en el sector privado. Omán instauró un sistema unificado de pensiones contributivas que amplió los beneficios por maternidad y paternidad, el cual constituye una referencia para establecer regímenes de seguridad social con perspectiva de género en el CCG. La República Árabe Siria fortaleció el sistema de gobernanza y sostenibilidad

financiera, y el Estado de Palestina mejoró la coherencia de las políticas mediante la armonización de la prestación de la asistencia social.

69. Asimismo, se consolidaron los avances en materia de igualdad de género a través de reformas legislativas y normativas. Jordania amplió la licencia por maternidad, introdujo asignaciones presupuestarias para la infraestructura de cuidado infantil, mejoró las protecciones de los trabajadores del cuidado y adoptó una enmienda jurídica histórica que establece un cupo de un 20 por ciento de mujeres en los consejos de administración. El Estado de Palestina, por su parte, adoptó su primera estrategia de igualdad de género.

Fomento del empleo y las empresas sostenibles

70. La OIT siguió prestando apoyo a los Estados Miembros en lo relativo a la creación de empleo decente y al desarrollo de competencias en favor de los trabajadores de las economías digital y verde. Entre otras actividades, colaboró con la promoción de marcos de políticas integrados para favorecer las transiciones justas, el aumento de la productividad, el desarrollo de las cadenas de suministro, la conducta empresarial responsable y un entorno propicio para las empresas sostenibles.
71. Con la asistencia de la OIT, el Iraq y Omán fortalecieron sus marcos integrales de políticas de empleo, y Jordania trazó una hoja de ruta sectorial para la creación de empleo en el sector de la construcción. La OIT también prestó apoyo para mejorar la enseñanza y formación técnica y profesional, los sistemas de formación basados en el trabajo y las normas de competencia laboral en cuatro países.
72. Los programas de inversiones intensivas en empleo para el desarrollo y la rehabilitación de infraestructura generaron 899 780 días de trabajo en el Iraq, Jordania, el Líbano, el territorio palestino ocupado y la República Árabe Siria.
73. El Iraq validó su primera Política nacional de desarrollo de empresas pequeñas y medianas, puso en marcha un Centro de Servicios Públicos de Empleo, estableció a título experimental centros de búsqueda de empleo e introdujo una formación en competencias ecológicas. El Estado de Palestina y el Yemen ampliaron el apoyo a cooperativas y microempresas y pequeñas y medianas empresas (mipymes) a través de formación específica, inclusión financiera e iniciativas empresariales ecológicas. En Qatar, el Ministerio de Trabajo elaboró un conjunto de herramientas sobre conducta empresarial responsable, proceso que conllevó la participación y la formación de las partes interesadas. La Arabia Saudita adoptó una estrategia nacional de cooperativas.
74. En el Iraq, la OIT contribuyó al desarrollo de competencias y realizó aportaciones técnicas para la revisión de la contribución determinada a nivel nacional. El Líbano presentó su estrategia de desarrollo con bajas emisiones a largo plazo, que incorpora información de investigaciones de la OIT y prueba soluciones agrícolas climáticamente inteligentes.

Respuestas en situaciones de crisis

75. Muchos países y territorios de la región atravesaron crisis y conflictos durante el bienio. En ese contexto, la OIT continuó desempeñando sus funciones en el marco de la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), a través de la promoción de medidas para apoyar la prevención, la recuperación y la reconstrucción.

76. En un histórico Foro regional tripartito sobre el impacto del contexto socioeconómico en el mercado laboral de Siria y los países vecinos, celebrado en Damasco en octubre de 2025, los mandantes refrendaron un marco para el diálogo regional que se centra en la promoción del empleo, las competencias y la movilidad, la protección social y la coherencia de las políticas elaboradas en forma tripartita.
77. En el Líbano, los programas intensivos en empleo permitieron a las municipalidades acoger a personas que debieron desplazarse en el interior del país durante la guerra de 2024 y dar empleo decente a 665 de ellas. En el Estado de Palestina, diversas instituciones nacionales mejoraron la regulación de los programas de emergencia a favor del empleo, y los organismos humanitarios adoptaron una nota de orientación unificada sobre efectivo por trabajo, que contribuyó a reducir la fragmentación y adoptar un enfoque coherente y basado en derechos.

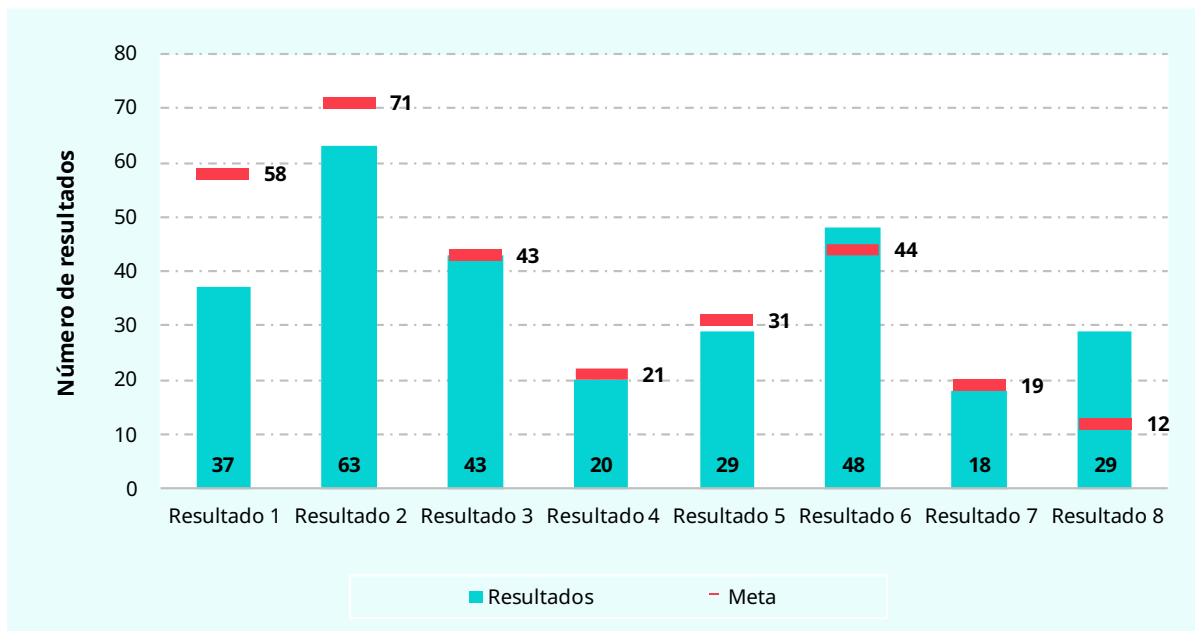
Asia y el Pacífico

► **Cuadro II-3. Presupuesto destinado a la cooperación para el desarrollo en Asia y el Pacífico (2024-2025) (en millones de dólares de los Estados Unidos)**

Total: 209,8			
Los cinco principales beneficiarios		Los cinco principales asociados en la financiación	
Bangladesh	48,6	Unión Europea	40,2
Viet Nam	20,4	Canadá	25,2
Camboya	16,0	Sector privado	25,0
Papua Nueva Guinea	15,2	Japón	20,0
Indonesia	14,5	Estados Unidos	18,2

78. Asia y el Pacífico afrontaron retos económicos, geopolíticos y ambientales, como interrupciones de las cadenas de suministro, perturbaciones climáticas e inestabilidad política. Si bien el crecimiento del empleo se mantuvo relativamente alto en 2024-2025, la calidad del empleo no mejoró: persistieron la informalidad y las brechas de género, y muchos jóvenes, especialmente las mujeres, siguieron estando excluidos del empleo, la educación y la formación. A la vez, la región demostró resiliencia y dinamismo, impulsada por la rápida transformación digital, la innovación en el sector privado y nuevas iniciativas de reforma por parte de los mandantes tripartitos, incluido un diálogo social reforzado y una creciente atención a la conducta empresarial responsable y al trabajo decente en las cadenas de suministro.
79. Pese a una leve reducción del número de proyectos de cooperación para el desarrollo en la región, el apoyo sostenido de los asociados en la financiación (cuadro II-3) permitió que la OIT y sus mandantes alcanzaran 287 resultados a nivel de los países en los diferentes resultados en materia de políticas (gráfico II-8). Si bien el número de ratificaciones durante el bienio fue similar al de 2022-2023, la capacidad de los mandantes de colaborar con los procesos relativos a las normas aumentó en muchos países, lo que representa una alentadora mejoría del desempeño normativo de la región. Estos resultados abarcan todas las esferas prioritarias de la Declaración de Singapur (2022), tal como se describe a continuación.

► **Gráfico II-8. Resultados obtenidos y metas en Asia y el Pacífico, por resultado en materia de políticas**



Revitalización del diálogo social y el tripartismo

80. Los mecanismos nacionales de diálogo social se revitalizaron en diez Estados Miembros. Seis países volvieron a establecer consultas tripartitas sobre la reforma de la legislación laboral, el seguimiento de las observaciones formuladas por los órganos de control de la OIT y los salarios mínimos. El diálogo social sectorial también se amplió para abordar la productividad, las condiciones de trabajo, los salarios (recuadro II-3) y los mecanismos de queja en sectores económicos clave. Las relaciones laborales se volvieron así más estables, lo que es esencial para la confianza de los inversores y el crecimiento inclusivo. Fiji abordó cuestiones que estaban pendientes desde hacía largo tiempo sobre el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) a través de un diálogo renovado sobre su Ley de Relaciones Laborales, lo que le valió comentarios positivos de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT.

► **Recuadro II-3. Papua Nueva Guinea anuncia un incremento histórico del salario mínimo**

En septiembre de 2025, Papua Nueva Guinea aprobó su primer incremento del salario mínimo en casi una década, que pasó de 3,50 a 5 kinas de Papua Nueva Guinea en 2026, con un aumento a 5,25 kinas en 2027 y a 5,50 kinas en 2028. La reforma siguió un proceso inclusivo y basado en datos empíricos dirigido por el Consejo del Salario Mínimo, que fue restablecido y contó con la participación de representantes del Gobierno, los empleadores y los trabajadores, y entrañó también consultas en todo el país. La OIT apoyó el proceso brindando asesoramiento técnico y fortaleciendo la capacidad de los interlocutores sociales. Se prestó especial atención a la igualdad de género y a la no discriminación, en consonancia con el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

81. Diversas iniciativas que contaron con el apoyo de la OIT fortalecieron la capacidad institucional de organizaciones de empleadores y de trabajadores en 20 países. En el Pakistán, la Federación de Empleadores, junto con la Red del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y la Federación de Cámaras de Comercio e Industria del Pakistán, estableció el Grupo de Trabajo Empresarial del Pakistán para promover el apoyo coordinado del sector privado a la aplicación del Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible. Papua Nueva Guinea restableció su centro nacional sindical en Viet Nam, y se crearon 10 976 nuevos sindicatos de base, lo que reforzó la representación de los trabajadores a nivel empresarial.

Promoción de la igualdad de género y del empoderamiento de las mujeres

82. Se lograron avances significativos en la promoción de la igualdad de género y del empoderamiento de las mujeres. Diez países adoptaron legislación y mecanismos institucionales, o reforzaron los existentes, en consonancia con los Convenios núms. 100 y 111, el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) y el Convenio núm. 190. Con fondos de la CSPO, la OIT apoyó la elaboración de la hoja de ruta de Indonesia sobre economía del cuidado para un mundo transformador, justo y equitativo y la hoja de ruta de Bangladesh sobre cuidado infantil. Además, ocho países promulgaron o enmendaron leyes sobre violencia y acoso por razón de género, por lo que avanzaron en la aplicación del Convenio núm. 190 y contribuyeron a reforzar la seguridad y la inclusividad de los lugares de trabajo.

Promoción de políticas de empleo inclusivas, de la protección social y de las competencias para afrontar las transiciones a lo largo del a vida

83. Los Estados Miembros procuraron adoptar más enfoques integrados de las competencias, el empleo y la protección social para apoyar las transiciones a lo largo de la vida, de la escuela al trabajo, la maternidad y la paternidad, el envejecimiento y la discapacidad. Malasia fue sede del Año de las Competencias 2025 de la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN), que condujo a la adopción de una [declaración conjunta sobre la importancia del desarrollo de competencias para preparar a la futura fuerza de trabajo de la región](#). Camboya estableció marcos de políticas nacionales sobre protección social y cobertura de salud. La primera Política nacional de protección social de Sri Lanka introdujo un enfoque del ciclo de vida que vincula la asistencia social con el cuidado, el seguro social y la inclusión en el mercado laboral. China mejoró su modelo actuarial de pensiones; Malasia hizo extensivas las prestaciones por invalidez y supervivencia a todos los trabajadores extranjeros (migrantes); y Timor-Leste puso en funcionamiento un portal de la seguridad social, que mejoró el acceso a la información y los servicios digitales. Cinco países de la región —Camboya, Indonesia, Filipinas, Nepal y Pakistán— fueron designados como países pioneros del Acelerador mundial, lo que demuestra su liderazgo para sintonizar las estrategias nacionales sobre el empleo, la protección social y una transición justa.

Facilitación de las transiciones a la economía formal

84. La región logró reforzar la implicación nacional para promover la formalización como motor de la productividad, el trabajo decente y la sostenibilidad presupuestaria, incorporando cada vez más ese objetivo en el desarrollo de las mipymes, las políticas de protección social y los ecosistemas empresariales, con el apoyo de la digitalización. Con fondos de la CSPO, la OIT ofreció herramientas prácticas y prestó asesoramiento técnico y en materia de políticas, en particular a través del Foro Regional de Intercambio de Conocimientos sobre Formalización (Bangkok, 2024). Se contribuyó así a la adopción de hojas de ruta nacionales sobre formalización y a otras iniciativas en materia de políticas en Camboya, Filipinas, Mongolia, Nepal y el Pakistán. Por su parte, la India,

Kiribati y Tuvalu pusieron en marcha plataformas digitales para la inscripción en la protección social y el cumplimiento de las empresas. Camboya adoptó marcos de formalización de las mipymes; y Mongolia extendió el seguro social a los trabajadores de la economía informal. En paralelo, China, Filipinas y la India elaboraron herramientas de diagnóstico y dispositivos de protección para los trabajadores de plataformas.

Migraciones laborales justas y protección de los trabajadores migrantes

- 85.** Durante el bienio considerado, se concertaron cuatro acuerdos bilaterales y un marco regional y memorando de entendimiento, y ocho Estados Miembros adoptaron o revisaron políticas migratorias sobre contratación equitativa, portabilidad de las prestaciones y reintegración. La expansión de los Centros de Recursos para Migrantes y de los Centros de Servicios de Empleo mejoró el acceso a los mecanismos de queja, el apoyo al desarrollo de competencias y los servicios de reintegración en favor de más de 300 000 trabajadores migrantes y sus familiares. Los dirigentes de la ASEAN adoptaron tres instrumentos regionales sobre reconocimiento de competencias, portabilidad de las prestaciones de la seguridad social y pescadores migrantes, y el Foro de las Islas del Pacífico adoptó principios regionales sobre movilidad laboral.

Promoción del trabajo decente en situaciones de crisis

- 86.** Los países de la región integraron cada vez más el trabajo decente en sus iniciativas de recuperación y resiliencia. En el Pakistán, los programas formulados para atender las consecuencias de las inundaciones combinaron empleo, formación y normas del trabajo y generaron 5 200 días de trabajo. En Filipinas, los programas de empleo de emergencia en el sector del coco generaron 2 205 días de trabajo y ayudaron a reconstruir los activos comunitarios. En Viet Nam, el apoyo que se brindó después del tifón permitió que las cooperativas restablecieran su producción y generó 4 000 días de trabajo para la población afectada. En el Afganistán, las organizaciones de empleadores ayudaron a preservar las mipymes y los puestos de trabajo en un contexto de inestabilidad. En Myanmar y en otros países afectados por situaciones de crisis, se adoptaron enfoques similares para apoyar los medios de subsistencia.

Institucionalización de marcos para una transición justa y desarrollo de empleos verdes

- 87.** Siete países institucionalizaron marcos para una transición justa que vinculan políticas climáticas y laborales. A través de la Alianza de Acción para una Economía Verde, el Acelerador mundial y coaliciones de donantes, la OIT contribuyó a reforzar la coherencia entre las políticas y la colaboración tripartita. Bangladesh, Nepal, el Pakistán y Timor-Leste integraron los principios relativos al empleo verde y la transición justa en sus contribuciones determinadas a nivel nacional. Indonesia promovió una transición justa en el sector de la energía. Filipinas adoptó un Marco de transición justa para empleos verdes (2025), que fija una referencia regional para una gobernanza integrada del clima y del empleo.

Establecimiento de coaliciones y producción de conocimiento para favorecer la justicia social en Asia y el Pacífico

- 88.** La región de Asia y el Pacífico desempeñó un papel clave en la formación de la Coalición Mundial para la Justicia Social, a través de su liderazgo intelectual y político. En febrero de 2025, el Gobierno de la India dio inicio al Diálogo Regional sobre Justicia Social en el marco de la Coalición Mundial. En septiembre de 2025, el Gobierno de Sri Lanka y la OIT acogieron el Diálogo Regional sobre Salario Vital, en cuyo marco se presentó el repositorio digital de Asia y el Pacífico relativo a salarios mínimos, una plataforma en línea para propiciar la transparencia de los datos oficiales sobre salarios mínimos. En la región del Pacífico, el Gobierno de Fiji y la OIT organizaron un amplio

evento tripartito de alto nivel titulado «Celebrando 50 años de la OIT en la región del Pacífico», en el que se vinculó el trabajo decente y el diálogo social con la Estrategia 2050 para el Continente del Pacífico Azul. En noviembre de 2025, la OIT y el Organismo de Pesca del Foro de las Islas del Pacífico firmaron un memorando de entendimiento para promover el trabajo decente y normas del trabajo más firmes para toda la industria pesquera del Pacífico.

89. La OIT promovió el establecimiento de alianzas para intercambiar conocimientos a través de foros regionales y de la cooperación Sur-Sur, acordes con los marcos regionales como las estrategias de protección laboral y social de la ASEAN y las iniciativas de movilidad laboral de la región del Pacífico. En el marco de estas alianzas, las investigaciones de la OIT fueron una referencia para la toma de decisiones y la movilización de los donantes a nivel regional.

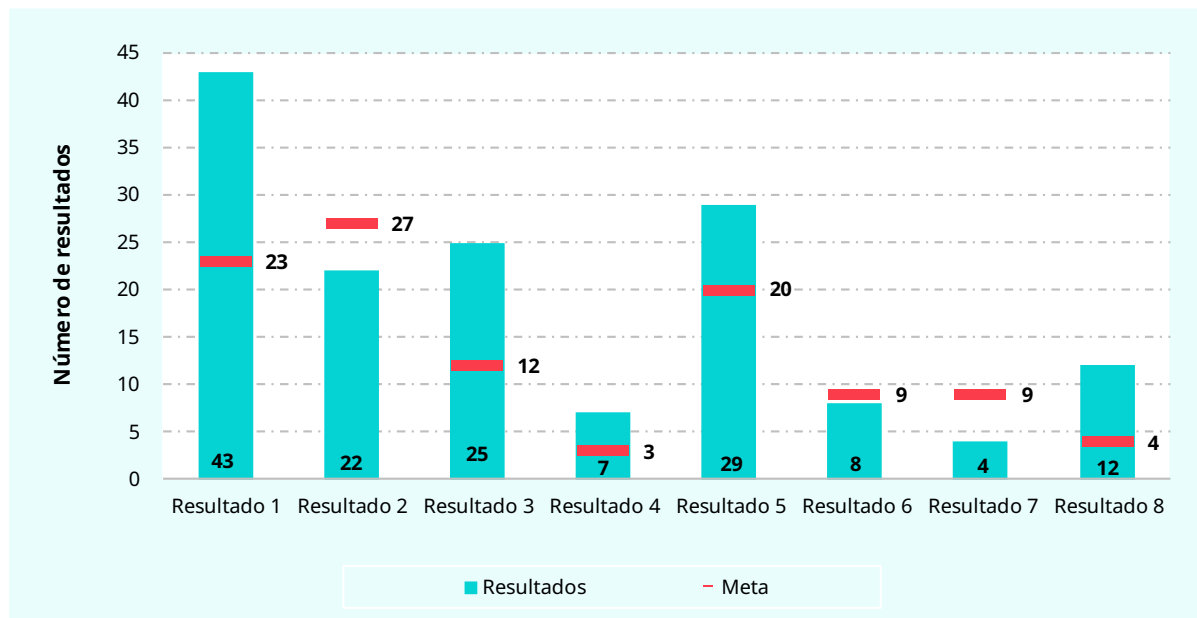
Europa y Asia Central

► **Cuadro II-4. Presupuesto destinado a la cooperación para el desarrollo en Europa y Asia Central (2024-2025) (en millones de dólares de los Estados Unidos)**

Total: 84,9			
Los cinco principales beneficiarios		Los cinco principales asociados en la financiación	
Türkiye	47,6	Unión Europea	33,8
Bosnia y Herzegovina	7,9	Alemania	15,8
Ucrania	6,5	Sector privado	7,4
República de Moldova	5,3	Estados Unidos	5,7
Uzbekistán	4,5	Suecia	3,7

90. La OIT ayudó a los Estados Miembros de Europa y Asia Central a abordar la informalidad, las brechas salariales y los déficits de derechos laborales a través de reformas de la legislación, fortalecimiento institucional, programas de empleo y alianzas estratégicas. Con una cartera de proyectos de cooperación para el desarrollo que abarca diversos ámbitos en toda la región y un gran número de ratificaciones (cuadro II-4), la Organización contribuyó a la consecución de 150 resultados y superó la meta general fijada para la región y las metas de cinco resultados en materia de políticas (gráfico II-9). Esto incluyó 34 ratificaciones de convenios de la OIT por 23 Estados Miembros.

► **Gráfico II-9. Resultados obtenidos y metas en Europa y Asia Central, por resultado en materia de políticas**



Promoción de los derechos laborales

91. Durante el bienio considerado, seis Estados Miembros adoptaron medidas para abordar la discriminación por motivos de género y otras formas de discriminación en el mundo del trabajo a través del diálogo social. Con el apoyo de la OIT, se introdujeron diversas reformas legislativas y normativas para promover la protección de la maternidad, los derechos de las trabajadoras y los trabajadores domésticos y la protección contra la violencia y el acoso en el trabajo (Convenio núm. 190). Esas reformas establecieron obligaciones más claras para los empleadores, fortalecieron la inspección del trabajo y mejoraron las respuestas institucionales a la violencia por motivos de género. La OIT también prestó apoyo a programas de empleo específicos para reducir los obstáculos estructurales que encuentran las mujeres, los jóvenes y las personas con discapacidad, los cuales abordan las cuestiones de acceso al cuidado infantil, transporte y formación profesional. Se utilizaron herramientas basadas en datos empíricos —como el Portal mundial de la OIT sobre las políticas de cuidados y el Simulador de la OIT de inversiones en políticas de cuidados, encuestas sobre el uso del tiempo y análisis sobre las brechas salariales de género— para formular planes nacionales, reformas de políticas de cuidados y, en varios casos, estrategias de adhesión a la Unión Europea.
92. En Kirguistán, la OIT capacitó a funcionarios gubernamentales, parlamentarios y actores de la sociedad civil para que apoyaran la aplicación del Convenio núm. 190, ratificado en 2024, con especial atención al sector de la salud, en el que las mujeres están expuestas a mayores riesgos de violencia en el lugar de trabajo. En Türkiye, la igualdad de género y la no discriminación en el mundo del trabajo fueron integradas en un nuevo Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible (2026-2030).
93. La OIT y el Gobierno de Turkmenistán firmaron un acuerdo de cooperación en mayo de 2024 para mejorar las condiciones laborales en el sector del algodón. La hoja de ruta elaborada en virtud de ese acuerdo permitió fortalecer el marco jurídico y normativo, mejorar la capacidad para hacer cumplir la legislación y guiar el seguimiento de la cosecha de algodón en 2024, lo que resultó fundamental para prevenir y combatir el trabajo infantil y el trabajo forzoso en el país.

Fomento del empleo y la formalización

94. La OIT apoyó a los países de la región para que avanzaran en la creación de empleo, también en la economía verde. A fin de abordar la baja participación en el mercado laboral, sobre todo de los jóvenes, varios países impulsaron planes de Garantía Juvenil (recuadro II-4) y ampliaron la oferta de formación profesional específica. En Montenegro, se registró una reducción histórica del desempleo, que pasó del 11,6 por ciento a finales de 2024 al 9,13 por ciento a mediados de 2025. En Kazajstán, el Gobierno firmó una hoja de ruta para la promoción del trabajo decente (junio de 2024) y declaró el año 2025 como el Año de las Profesiones, con la finalidad de fortalecer la formación técnica y profesional y aumentar las oportunidades de formación financiadas por el Estado.

► Recuadro II-4. Impulso regional a los planes de Garantía Juvenil

Con el apoyo de la OIT, Albania, Bosnia y Herzegovina, Macedonia del Norte, Montenegro y Serbia ampliaron los planes de Garantía Juvenil dirigidos a los jóvenes que ni trabajan, ni estudian ni reciben formación (ninis).

En 2025, las entidades gubernamentales de Bosnia y Herzegovina y el distrito de Brčko adoptaron planes de Garantía Juvenil articulados mediante coordinación interministerial y tripartita. Con apoyo de la Unión Europea, la OIT prestó asesoramiento técnico, ofreció herramientas de conocimiento actualizadas y condujo sesiones de trabajo para determinar las prioridades en materia de políticas en concordancia con las normas de la OIT y la práctica de la Unión Europea. Gracias a los intercambios de aprendizaje entre pares y la colaboración con la Fundación Europea de Formación, se pudo reforzar los servicios públicos de empleo y mejorar la integración de los jóvenes ninis.

En Serbia, el plan piloto de aplicación de la Garantía Juvenil introducido en tres distritos ayudó a reducir la tasa de jóvenes ninis por debajo del 13 por ciento, pese a que la tasa de desempleo juvenil sigue siendo alta, situándose en el 24,1 por ciento. A la luz de estos resultados, el Gobierno prevé extender el plan mencionado a todo el país de aquí a 2027.

95. Al mismo tiempo, se lograron avances concretos en la formalización del empleo, especialmente a través de la introducción de trayectorias laborales formales y de mecanismos de apoyo social para los refugiados en Türkiye; el uso de herramientas de IA por la inspección del trabajo en Albania, que permitió lograr un aumento del 63 por ciento de los casos de empleo informal detectados; y el fortalecimiento de los servicios públicos de empleo y de alianzas locales para el empleo en toda la región.

Promoción del trabajo decente para generar resiliencia

96. En Armenia, Türkiye y Ucrania, la OIT contribuyó a la paz, la recuperación y la resiliencia al incorporar el trabajo decente en las estrategias nacionales de reconstrucción y empleo. En Armenia, el apoyo se centró en la integración en el mercado laboral de personas desplazadas por la fuerza de Nagorno-Karabaj, a través de servicios de empleo y vías de formalización reforzados. En Türkiye, se incorporaron los principios del trabajo decente en el 12.º Plan Nacional de Desarrollo (2024-2028) y en la Estrategia Nacional de Empleo (2025-2028), tras los terremotos de 2023.
97. En Ucrania, la Estrategia de cooperación de la OIT para el periodo de transición (2024-2025) promovió el empleo y la protección social de veteranos, personas con discapacidad, personas repatriadas y desplazadas en el interior del país, además de servicios de cuidado infantil ampliados y desarrollo de competencias para mujeres. El apoyo también consistió en el fortalecimiento de las alianzas locales para favorecer el empleo, la promoción de la integración de las mipymes en las cadenas de suministro y de la contratación equitativa en los sectores de alto riesgo, el refuerzo de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo y el respaldo de las

reformas de la legislación laboral para armonizarla con las normas internacionales del trabajo y los requisitos de la Unión Europea. Un memorando tripartito firmado en la Conferencia para la Recuperación de Ucrania celebrada en 2025 reafirmó el compromiso del país con el diálogo social y la reforma de la gobernanza del trabajo.

Alianzas e iniciativas regionales para acelerar los avances

98. A través de la participación en el Acelerador mundial y en la Coalición Mundial para la Justicia Social, la OIT fortaleció la cooperación regional en torno a las principales prioridades, como las normas internacionales del trabajo, el diálogo social, una transición justa, el cambio demográfico y la digitalización. Albania y Uzbekistán pasaron a ser países pioneros del Acelerador mundial y dieron prioridad a ámbitos como la protección social, la economía del cuidado, la educación profesional y la formalización, al tiempo que la OIT apoyó los mecanismos de coordinación nacionales y los planes de acción de múltiples partes interesadas. En Bosnia y Herzegovina, un proyecto en el marco del Acelerador mundial promovió las iniciativas de transición a la economía verde en el sector del carbón y fortaleció la resiliencia de los hogares a las perturbaciones climáticas.
99. En colaboración con el sistema de las Naciones Unidas, la OIT volvió a poner en marcha la Coalición temática sobre protección social y empleo. La Organización también profundizó su colaboración con la Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa y con el Fondo de Población de las Naciones Unidas para analizar el efecto de los cambios demográficos en los mercados laborales de la región, considerándolo una oportunidad para construir sociedades más equitativas, inclusivas y resilientes.

América Latina y el Caribe

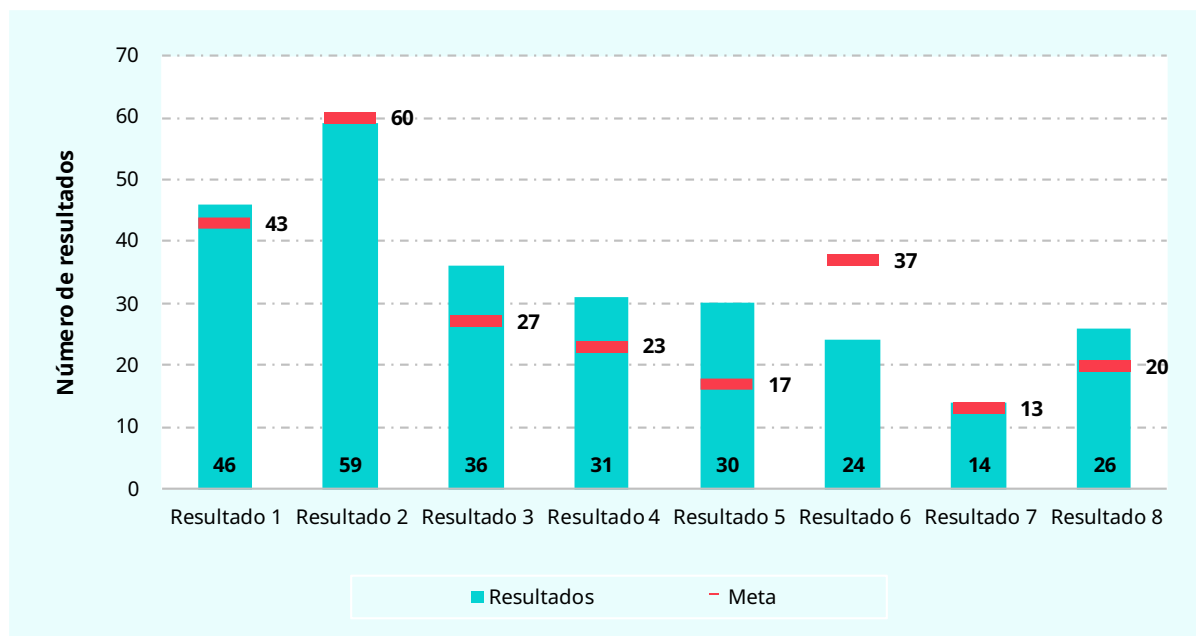
► Cuadro II-5. Presupuesto destinado a la cooperación para el desarrollo en América Latina y el Caribe (2024-2025) (en millones de dólares de los Estados Unidos)

Total: 112,4			
Los cinco principales beneficiarios		Los cinco principales asociados en la financiación	
Colombia	50,9	Colombia	47,7
México	10,4	Estados Unidos	17,8
Brasil	10,1	Canadá	7,4
Haití	7,5	Brasil	7,0
Perú	6,8	Unión Europea	3,9

100. En la 20.^a Reunión Regional Americana celebrada en octubre de 2025, los mandantes de la OIT adoptaron la [Declaración de Punta Cana](#) para la democracia, paz, trabajo decente y diálogo social: uniendo a las Américas para un futuro con desarrollo sostenible y justicia social, en la que se establecen prioridades con el objetivo de promover un crecimiento inclusivo y sostenible, reducir la informalidad, eliminar las brechas estructurales y garantizar la justicia social para todos en la región.
101. La OIT continuó apoyando a sus mandantes en América Latina y el Caribe a través de una cartera limitada de proyectos de cooperación para el desarrollo compuesta principalmente por fondos fiduciarios (cuadro II-5). La terminación de los proyectos financiados por los Estados Unidos afectó las actividades previstas, sobre todo en el Brasil y en México. Sin embargo, los 266 resultados registrados en la región se sitúan por encima de la meta fijada para el bienio en

seis de los ocho resultados en materia de políticas (gráfico II-10), gracias a la continua colaboración de los mandantes nacionales a nivel provincial, regional y nacional.

► **Gráfico II-10. Resultados obtenidos y metas en América Latina y el Caribe, por resultado en materia de políticas**



Promoción de las normas internacionales del trabajo, el diálogo social y las relaciones laborales

102. Once Estados Miembros de América Latina y el Caribe ratificaron 22 convenios de la OIT, incluidas cinco ratificaciones de los convenios fundamentales sobre seguridad y salud en el trabajo. La Oficina continuó promoviendo la aplicación efectiva de las normas, para lo que prestó asesoramiento técnico y normativo, que incluyó el refuerzo de las capacidades de magistrados, jueces y otros profesionales del derecho, el intercambio de conocimientos y la colaboración con pares en el marco de la Iniciativa Regional para el Fortalecimiento del Diálogo Social y de las Relaciones Colectivas de Trabajo, puesta en marcha en 2024 con apoyo de la CSPO.

Fomento del respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, con especial atención a la igualdad de género, el trabajo infantil y la seguridad y salud en el trabajo

103. Para abordar la persistente desigualdad de género en la región, la OIT apoyó la elaboración de políticas del cuidado mediante diálogo social en nueve Estados Miembros, al tiempo que promovió la incorporación del Marco de las 5 R para el trabajo de cuidados decente en las reformas legislativas, los sistemas nacionales de cuidado y los programas institucionales, y contribuyó a su inclusión en la Declaración Regional de Tlatelolco (2025) para la profesionalización y el reconocimiento social del trabajo del cuidado. La nivelación de las pensiones en Chile y el ajuste de las pensiones y las prestaciones por maternidad en las Bahamas también contribuyeron a la igualdad de género.

- 104.** La OIT fortaleció las actividades regionales y nacionales para erradicar el trabajo infantil, aprovechando la renovada Iniciativa Regional América Latina y el Caribe Libre de Trabajo Infantil. Esta alianza tripartita, integrada por 31 Estados Miembros, puso en marcha el Observatorio Regional de Trabajo Infantil, amplió la aplicación del Modelo de Identificación del Riesgo de Trabajo Infantil (MIRTI) y desplegó la herramienta digital *Monitora+*, que facilita el seguimiento de los compromisos nacionales y de los resultados.
- 105.** En paralelo, la OIT procuró fortalecer los sistemas de seguridad y salud en el trabajo a través del diálogo social tripartito, el aprendizaje entre pares y la cooperación regional, y logró resultados en ocho países. En 2025, la OIT apoyó la puesta en marcha del Espacio colaborativo regional tripartito sobre seguridad y salud en el trabajo y aportó contribuciones a las reuniones anuales de la Red Iberoamericana de Inspecciones del Trabajo (REDIBIT).

Fortalecimiento de la capacidad institucional de los interlocutores sociales

- 106.** La OIT fortaleció la capacidad institucional de las organizaciones de trabajadores a través de publicaciones, campañas y programas de formación específicos sobre temas como la negociación colectiva, el cambio tecnológico y la economía del cuidado. Estas iniciativas ayudaron a que las organizaciones de trabajadores de nueve Estados Miembros fortalecieran su papel y su influencia en los procesos de formulación de políticas y normativas públicas a nivel nacional y regional.
- 107.** La OIT apoyó a las organizaciones de empleadores brindándoles formación específica sobre factores de productividad, transformación digital e inteligencia artificial, y logró resultados en 18 Estados Miembros. Algunas de las principales iniciativas regionales fueron el Foro empresarial sobre productividad (2024), el Taller empresarial sobre inteligencia artificial (2025), un foro regional tripartito de alto nivel organizado conjuntamente con la Comisión Económica de las Naciones Unidas para América Latina y el Caribe (CEPAL) sobre conducta empresarial responsable en las cadenas suministro (2024) y un programa específico sobre normas ambientales, sociales y de gobernanza.

Soluciones innovadoras para promover la transición a la economía formal

- 108.** El empleo informal sigue siendo un desafío estructural en América Latina y el Caribe que afecta al 47,6 por ciento de la población trabajadora. Se acometió, entre otras estrategias, mediante la formalización de entidades de la economía social y solidaria y la extensión de la cobertura de la protección social, que benefició, por ejemplo, a 650 000 trabajadores domésticos en Colombia (Ley 2466). La OIT puso en marcha la [Estrategia de Formalización para América Latina y el Caribe \(2024-2030\) - FORLAC 2.0](#), que promueve las soluciones innovadoras y basadas en la tecnología para apoyar a las empresas y a los trabajadores en la transición a la economía formal.
- 109.** Un ejemplo destacado es MAIA, una plataforma mejorada con inteligencia artificial que fue probada con unos 500 productores de café en Huila, Colombia, y que brinda asesoramiento contextualizado sobre gestión empresarial y financiera, prácticas agrícolas, procesos de formalización y trabajo decente. La herramienta también ha sido utilizada por mipymes en Panamá y se aplicará en cadenas de valor en la República Dominicana y en Costa Rica.

Sistemas de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente para promover la inclusión y el trabajo decente

- 110.** La OIT —en particular, a través del Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT/CINTERFOR)— apoyó a los Estados Miembros para que fortalecieran los sistemas de desarrollo de competencias mediante el diálogo social tripartito. Se obtuvieron resultados significativos en nueve países, entre los que cabe destacar: mejores

mecanismos de gobernanza y financiación, mejor información sobre el mercado de trabajo y las necesidades en materia de competencias, trayectorias de aprendizaje más flexibles e innovadoras, programas de desarrollo de competencias inclusivos e iniciativas de aprendizaje basado en el trabajo de mayor calidad, y un mecanismo regional para el reconocimiento de certificaciones y aprendizajes previos (recuadro II-5) adoptado en el marco de la Estrategia regional de la OIT de migración laboral y movilidad humana en América Latina y el Caribe 2023-2030.

► Recuadro II-5. Pasaporte de habilidades para facilitar la movilidad laboral

El pasaporte de habilidades es una iniciativa regional para apoyar la movilidad laboral segura, ordenada y regular a través del reconocimiento mutuo de certificaciones de competencias y aprendizajes previos. Elaborado en el marco de la Estrategia regional de la OIT de migración laboral y movilidad humana en América Latina y el Caribe 2023-2030, el pasaporte tiene por finalidad fortalecer la integración socioeconómica y las oportunidades de trabajo decente de las personas en situación de movilidad, así como abordar la alta tasa de informalidad, los flujos migratorios cada vez más complejos y el limitado reconocimiento de las calificaciones entre países. A la fecha, representantes tripartitos de 15 países se han sumado al mecanismo regional para el reconocimiento mutuo, lo que ha permitido establecer criterios de calidad comunes para garantizar que las certificaciones emitidas por un país sean reconocidas oficialmente por otros.

Promoción del empleo verde y de una transición justa

111. La OIT reforzó su apoyo para una transición justa hacia economías y sociedades más sostenibles en el plano ambiental en diez Estados Miembros, particularmente en América Central y el Caribe. La OIT fortaleció las alianzas y las capacidades nacionales para aplicar metodologías cuantitativas que permitan calcular el número de empleos verdes y evaluar los escenarios de transición. También apoyó la participación de los mandantes tripartitos en procesos regionales y mundiales importantes, como la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (COP30) y la Organización del Tratado de Cooperación Amazónica; en particular, apoyó la participación efectiva de pueblos indígenas en la formulación de políticas sobre el cambio climático y estrategias para la creación de empleos verdes.

Participación en alianzas y producción de estadísticas y conocimiento

112. La OIT participó activamente en múltiples coaliciones temáticas y grupos de trabajo entre organismos de la región, incluida la plataforma de colaboración regional de las Naciones Unidas (RCP LAC 2.0). La Oficina participó activamente en la elaboración de Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible y formuló siete PTDP. A nivel regional, la OIT participó en importantes foros políticos, como la Conferencia Interamericana de Ministros del Trabajo, el Consejo de Ministras y Ministros de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana, la 13.ª Reunión de Ministros de Trabajo del Caribe y la XVI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, en colaboración con la CEPAL y la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. La OIT también apoyó diversas iniciativas nacionales para mejorar las estadísticas sobre el trabajo y adoptar las recomendaciones de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) y continuó elaborando productos de conocimiento de referencia, como su publicación anual *Panorama Laboral*.

Resultados obtenidos, desglosados por resultados previstos en materia de políticas

Resultado 1. Fortalecimiento y modernización de la labor normativa en pro de la justicia social

Datos destacados
• Durante el periodo 2024-2025, se registraron 101 nuevas ratificaciones de 56 Estados Miembros, lo que pone de relieve su compromiso constante con las normas internacionales del trabajo. Los instrumentos relacionados con la igualdad de género cobraron un fuerte impulso, ya que registraron 30 ratificaciones en total, que abarcaron el Convenio núm. 100; el Convenio núm. 190; el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189); el Convenio núm. 183, y el Convenio núm. 156. Además, los órganos de control de la OIT examinaron 12 casos en los que observaron mejoras en la aplicación de los Convenios núms. 100 y 111. • La Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio (núm. 192) y la Recomendación (núm. 209) sobre los peligros biológicos en el entorno de trabajo, 2025. Además, el Consejo de Administración decidió inscribir en el orden del día de la 115.ª reunión de la Conferencia (2027) una discusión normativa sobre la refundición de los instrumentos relativos a los peligros químicos, lo que supone un avance hacia la consolidación de un corpus coherente y moderno de normas sobre seguridad y salud en el trabajo. • En noviembre de 2025, el Consejo de Administración aprobó un paquete de medidas orientadas a agilizar la presentación de memorias y mejorar la calidad de la información, que incorpora herramientas en línea innovadoras para divulgar ejemplos de leyes y prácticas conformes a las normas*. • La Declaración Política de la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social supuso una renovación de los compromisos asumidos a nivel mundial con los principios y derechos fundamentales en el trabajo y alentó a los Estados Miembros a que ratificasen y aplicasen los convenios fundamentales de la OIT, lo que consolidó el liderazgo de la Organización en materia de justicia social.
* GB.355/LILS/1/Decisión.

113. La OIT no dejó de reforzar y modernizar su labor normativa en un entorno difícil, caracterizado por restricciones de los recursos y acontecimientos complejos a nivel mundial. La elaboración, la promoción, la ratificación y el control de la aplicación de las normas siguieron siendo un pilar fundamental para la obtención de los distintos resultados en materia de políticas. Los Estados Miembros continuaron mostrando un gran interés en la labor normativa, y la Oficina promovió la modernización de los métodos de trabajo en el ámbito del control de la aplicación de las normas mediante la celebración de consultas tripartitas. La colaboración con las entidades de las Naciones Unidas se intensificó a nivel nacional y mundial, y los proyectos de cooperación para el desarrollo siguieron contribuyendo de manera tangible a la aplicación de las normas internacionales del trabajo (recuadro II-6).

► Recuadro II-6. Aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo mediante la cooperación para el desarrollo

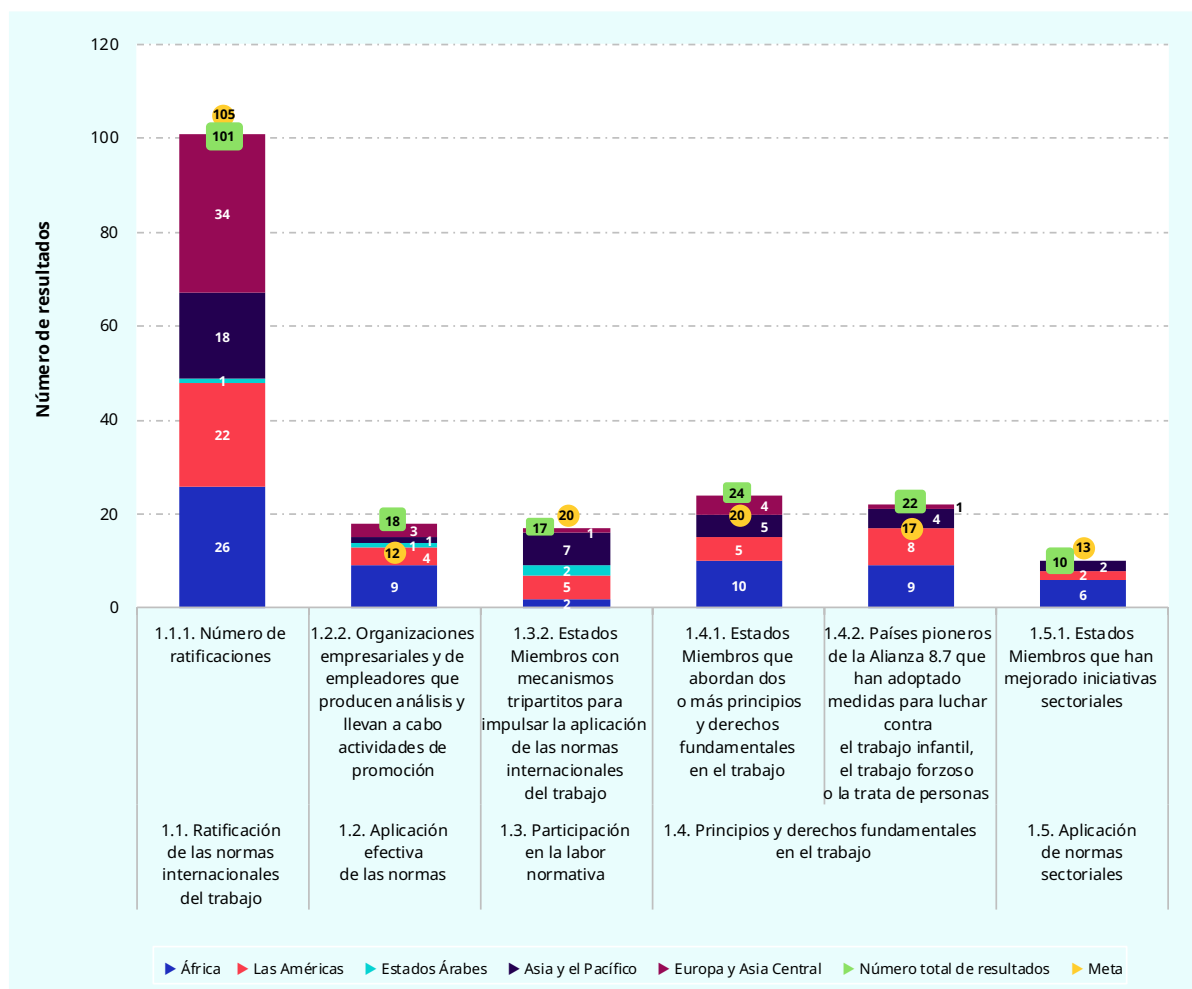
La evaluación de alto nivel de la Estrategia de la OIT de Cooperación para el Desarrollo (2024) corroboró que los proyectos que integran el enfoque tripartito y normativo de la Organización resultan especialmente eficaces para satisfacer las necesidades de los mandantes.

- En **Turkmenistán**, la OIT y el Gobierno adoptaron una hoja de ruta para la aplicación del Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), tras las conversaciones mantenidas en la Comisión de Aplicación de Normas. Pese a las limitaciones de recursos, la OIT, con el apoyo de los Estados Unidos y fondos procedentes de la CSPO, organizó dos campañas de observación de la cosecha de algodón, que propiciaron incrementos salariales y la inclusión del cultivo y la recolección de algodón en la lista de trabajos peligrosos, con lo que se prohibió la participación de niños en dichas actividades.
- La **República Árabe Siria**, con el apoyo del proyecto PROSPECTS, financiado por el Reino de los Países Bajos, reanudó el diálogo regular con los órganos de control de la OIT y, en 2025, presentó 40 memorias en virtud del artículo 22 que estaban pendientes, para lo cual contó con la colaboración activa de los interlocutores sociales. Esto pone de manifiesto un compromiso político e institucional renovado con la aplicación de las normas internacionales del trabajo en el país.

Cumplimiento de las metas y compromisos correspondientes a 2024-2025

- 114.** Durante el bienio, la OIT brindó apoyo a los Estados Miembros para lograr la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo, fortalecer la colaboración tripartita en la labor normativa, promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo y poner en práctica las normas sectoriales. Los avances en este sentido fueron considerables, ya que el número de resultados obtenidos estuvo muy cerca de la meta establecida para el bienio con respecto a todos los indicadores (gráfico II-11). Los órganos de control señalaron 51 casos de avance en la aplicación de los convenios ratificados —con lo que se superó la meta de 50 casos— y la presentación puntual de memorias en virtud del artículo 22 aumentó hasta situarse en el 42 por ciento en 2024 y el 55 por ciento en 2025, cifras muy superiores al nivel de referencia del 40 por ciento.

► **Gráfico II-11. Resultados obtenidos en el marco del resultado 1, por indicador de producto y región**



- 115.** La Oficina brindó asistencia a los mandantes mediante la facilitación de análisis de lagunas jurídicas, consultas tripartitas, iniciativas de difusión de conocimientos y asesoramiento técnico con el fin de incrementar el número de **ratificaciones**. Aunque la cifra de 101 ratificaciones registradas (véase información detallada en el anexo I) es ligeramente inferior a la meta establecida en el Programa y Presupuesto, el nivel es similar al de bienios anteriores (97 en 2022-2023). La ratificación de los instrumentos técnicos más recientes —concebidos para reemplazar a los instrumentos superados— avanzó a un ritmo más lento debido a la consideración minuciosa por parte de los mandantes de las derogaciones en el marco de la política normativa más amplia de la OIT, con el fin de preservar la coherencia y la pertinencia del sistema normativo.
- 116.** Del número total de ratificaciones, 68 correspondieron a instrumentos técnicos, 28 a convenios fundamentales y 5 a convenios de gobernanza. Las campañas de ratificación emprendidas a nivel mundial dieron un impulso considerable a los Convenios núms. 190, 189, 183 y 156, relacionados con la igualdad de género, y a varios instrumentos sectoriales como el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006) y el Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188).

117. A raíz del reconocimiento de un entorno de trabajo seguro y saludable como principio y derecho fundamental en el trabajo en 2022, el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y el Convenio núm. 187 fueron ratificados por 9 y 13 Estados Miembros, respectivamente. Este interés renovado en la seguridad y salud en el trabajo también impulsó nuevas ratificaciones de convenios sectoriales sobre SST en los ámbitos de la construcción, la minería y la agricultura, así como del Convenio sobre un entorno de trabajo seguro y saludable (consiguientes enmiendas), 2023 (núm. 191), que entró en vigor en octubre de 2024. Al mismo tiempo, el número de nuevas ratificaciones de los demás convenios fundamentales fue reducido, y cada convenio de gobernanza fue objeto de una sola ratificación. Se espera que los resultados de la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social y el plan de acción sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptado por el Consejo de Administración en 2024, generen un nuevo impulso en esta esfera.
118. Los órganos de control, con el apoyo de la Oficina, continuaron realizando un seguimiento periódico de la **aplicación** de las normas internacionales del trabajo. La CEACR señaló 51 casos de avance y 144 casos con potencial de mejora. De las 1 237 observaciones formuladas por la CEACR en 2023 y 2024, la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia seleccionó 48 casos individuales que examinó en 2024 y 2025. Esta última celebró además dos sesiones especiales sobre Belarús, a raíz de la Resolución adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT. El Comité de Libertad Sindical examinó 101 casos activos y 33 casos en seguimiento, así como 5 reclamaciones presentadas con arreglo al artículo 24 de la Constitución de la OIT relativas a cuestiones sindicales. El número total de reclamaciones presentadas con arreglo al artículo 24 y pendientes de examen por parte del Consejo de Administración alcanzó un nivel máximo de 34 en marzo de 2025, de las cuales se examinaron 16 y se resolvieron otras 2 mediante un procedimiento de conciliación voluntaria. La CEARC siguió manteniendo intercambios anuales con mecanismos de derechos humanos de las Naciones Unidas a fin de aumentar la coherencia entre los distintos sistemas de control.
119. La Oficina prestó un apoyo específico para la aplicación de las normas mediante un examen de la legislación, la facilitación de procedimientos de conciliación voluntaria y la promoción de un diálogo tripartito. En Chile, a raíz de la presentación de seis reclamaciones con arreglo al artículo 24 y cuatro quejas ante el Comité de Libertad Sindical, la Oficina apoyó procedimientos de conciliación voluntaria opcional que produjeron resultados satisfactorios en tres casos. El diálogo tripartito también se reforzó mediante el examen conjunto de reformas de la legislación laboral para fortalecer los mecanismos de solución de conflictos.
120. Las quejas presentadas ante el Consejo de Administración en virtud del artículo 26 de la Constitución se refirieron a la Arabia Saudita, Bangladesh, Chile, Guatemala y Nicaragua. Aunque no se pudo constituir una comisión de encuesta sobre Nicaragua (en relación con los Convenios núms. 87, 98, 111 y 144) debido a las restricciones financieras experimentadas a finales de 2025, la Oficina asistió activamente al Consejo de Administración y a la Conferencia Internacional del Trabajo para dar seguimiento a las recomendaciones formuladas por las comisiones de encuesta sobre la República Bolivariana de Venezuela, Belarús y Myanmar, así como en relación con las resoluciones adoptadas en virtud del artículo 33.
121. En 18 Estados Miembros, las observaciones formuladas por los órganos de control de la OIT se integraron en los nuevos Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible (MCNUDS) o en los PTDP derivados de estos. Estos avances son fruto de los esfuerzos continuos en materia de capacitación desplegados por la Oficina y el Centro de Turín. La OIT también contribuyó a la formación impartida en la Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas, promoviendo la incorporación de las normas internacionales del trabajo en los principios de las Naciones Unidas en materia de programación, incluidos el enfoque basado

en los derechos humanos, la promesa de no dejar a nadie atrás y la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

122. En 17 países, se reforzó la capacidad de los Estados Miembros para **participar en la labor normativa**, entre otras cosas mediante la realización de exámenes tripartitos de las reformas de la legislación laboral sobre la base de las observaciones formuladas por los órganos de control en Bangladesh, Guatemala, Macedonia del Norte y el Pakistán. En América Latina, la prestación de apoyo específico para la solución de conflictos sobre las normas internacionales del trabajo ayudó a fortalecer las instituciones tripartitas en países como Chile, Guatemala, Honduras y la República Dominicana.
123. El porcentaje de memorias presentadas en virtud del artículo 22 en el plazo prescrito mejoró gracias a los innovadores métodos de trabajo de la CEARC y a los continuos servicios de capacitación ofrecidos por la Oficina y el Centro de Turín. Asimismo, se espera que las nuevas modalidades simplificadas de presentación de memorias, que agruparán todas las memorias previstas en virtud del artículo 22 en 15 memorias temáticas a partir de 2027, incrementen aún más la eficiencia y la transparencia.
124. El Centro de Turín siguió siendo un pilar fundamental para facilitar la participación de los mandantes en lo que se refiere a los mecanismos normativos y los principios y derechos fundamentales en el trabajo. El Centro impartió formación a cientos de mandantes, jueces y juristas por medio de cursos de ámbito mundial y regional, incluida la reconocida Academia sobre Normas Internacionales del Trabajo, que reanudó sus clases presenciales en 2024.
125. Con el apoyo de la OIT, 24 Estados Miembros adoptaron marcos integrados para la promoción de los **principios y derechos fundamentales en el trabajo**, con lo que se superó el objetivo fijado para el bienio a pesar de que la financiación se redujo a principios de 2025. La Oficina amortiguó las consecuencias de las restricciones de recursos centrando sus esfuerzos en los ámbitos prioritarios establecidos en el plan de acción de 2024, movilizando nuevas alianzas y optimizando el uso de los recursos del presupuesto ordinario.
126. Los resultados obtenidos en este ámbito confirmaron la interdependencia existente entre la libertad sindical y la libertad de asociación, la negociación colectiva y la prevención del trabajo infantil, el trabajo forzoso y la discriminación. En Côte d'Ivoire, el Plan de Acción Nacional para Combatir el Trabajo, la Trata y la Explotación Infantiles 2025-2029 —elaborado en colaboración con los interlocutores sociales— integró dichos principios y fortaleció la inspección del trabajo. Paralelamente, el Comité Intersindical para Combatir el Trabajo Infantil puso en marcha un plan sectorial a fin de promover la sindicalización de los trabajadores agrícolas en el sector del cacao.
127. Tras la celebración del taller anual de los países pioneros de la Alianza 8.7 en 2024, que reunió a los puntos focales nacionales de 33 países con el objetivo de compartir información sobre los avances registrados y las estrategias de financiación, la OIT brindó apoyo a 22 países pioneros a fin de combatir el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la trata de personas. Estos esfuerzos se vieron apuntalados con iniciativas sectoriales. Por ejemplo, una encuesta a los arrendatarios agrícolas en el sector del tabaco de Malawi, realizada en 2024, aportó datos fundamentales sobre las condiciones de trabajo en respuesta a las observaciones formuladas por la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia en el marco del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29). La [Iniciativa Regional América Latina y el Caribe Libre de Trabajo Infantil](#) celebró su décimo aniversario impulsando la aceleración de las iniciativas nacionales destinadas a eliminar el trabajo infantil y proteger a los trabajadores adolescentes.

128. Gracias al apoyo brindado por la OIT, se adoptaron medidas para aplicar **normas del trabajo**, repertorios de recomendaciones prácticas y directrices de ámbito sectorial en diez países. Entre los aspectos más destacados a ese respecto, cabe señalar los siguientes:
- el Camerún, el Chad y el Pakistán adoptaron estrategias en materia de SST y establecieron comités de SST en los servicios de salud mediante el programa denominado «Trabajar en pro de la Salud», puesto en marcha por la OIT, la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) y la Organización Mundial de la Salud (OMS);
 - la *Seguridad y salud en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado: Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT* facilitó información actualizada sobre una nueva herramienta relativa al cumplimiento de la normativa por parte de las fábricas en Camboya y una directiva sobre SST en Etiopía;
 - un consejo de negociación en el sector público y un plan de aplicación nacional relativo al Convenio núm. 151 se validaron en Lesotho; y se adoptó un plan de acción tripartito para la plena aplicación de este Convenio en Antigua y Barbuda;
 - en el sector de la pesca de Namibia, los mandantes adoptaron un plan de trabajo y concluyeron cinco acuerdos colectivos nuevos;
 - sobre la base de la *Seguridad y salud en la construcción: Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT* se adoptaron repertorios nacionales en el Pakistán y Vanuatu, adaptado este último a la reconstrucción posterior a las catástrofes.
129. Durante el bienio, se celebraron reuniones técnicas sobre los sectores de los **materiales de construcción, los alimentos y las bebidas**, y el **transporte ferroviario**; en el marco de reuniones de expertos, se adoptaron nuevos repertorios de recomendaciones prácticas en los sectores de la silvicultura, el reciclaje y la pesca; y las reuniones regionales de América Latina y África se centraron en los sectores del **transporte por carretera, la minería y la cultura y las industrias creativas**. Gracias a una estrecha colaboración interinstitucional con la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), la Organización Marítima Internacional (OMI), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y la OMS, se aseguró la integración de las normas internacionales del trabajo en los instrumentos e iniciativas de otras entidades —como, por ejemplo, en la economía azul (recuadro II-7)—, lo que reforzó la coherencia de las políticas en todo el sistema de las Naciones Unidas.

► **Recuadro II-7. Promoción del trabajo decente en la economía azul**

La Alianza para la Promoción del Trabajo Decente en la Pesca, presentada por la OIT en la Tercera Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Océano, en colaboración con los Gobiernos de Francia y el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, contribuyó a acelerar la ratificación y la aplicación efectiva del Convenio núm. 188. El MLC, 2006 alcanzó el umbral simbólico de 110 ratificaciones, lo que ha reforzado aún más el marco mundial para lograr el trabajo decente en el mar.

Un Grupo de trabajo tripartito mixto, promovido por la OIT y la OMI, adoptó recomendaciones sobre la violencia y el acoso en el mar y las Directrices sobre el trato justo de la gente de mar detenida por presuntos delitos. A raíz de ello, la Conferencia adoptó una serie de enmiendas al MLC, 2006 para reforzar los mecanismos de protección y reconocer a la gente de mar como trabajadores clave, consolidando su derecho a disfrutar de permisos para bajar a tierra y su derecho de repatriación.

Además, la OIT concluyó un acuerdo con la Autoridad Internacional de los Fondos Marinos para reforzar la SST en las actividades relacionadas con los fondos marinos. La actualización periódica de la Base de datos conjunta OIT/OMI sobre el abandono de gente de mar, las iniciativas de colaboración de la OIT y la OMI con la FAO en relación con el trabajo en la pesca y la continua cooperación de la OIT con los regímenes de control por el Estado rector del puerto confirman el papel que desempeña la Organización como guardiana de las dimensiones humanas y sociales de la gobernanza de los océanos.

Presupuesto y gasto real

130. El gasto total destinado a la consecución del resultado 1 durante el bienio 2024-2025 fue de 238,8 millones de dólares de los Estados Unidos, financiado en un 41 por ciento con cargo al presupuesto ordinario y en un 59 por ciento con cargo a los recursos extrapresupuestarios, incluida la CSPO (cuadro II-6). El gasto total fue superior en un 4 por ciento a lo establecido en el presupuesto estratégico para el bienio. La mayor parte de las contribuciones extrapresupuestarias destinadas a la cooperación para el desarrollo asignadas a la consecución de este resultado (94 por ciento) se concentraron en la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, tanto en términos generales como específicamente en las cadenas de suministro.

► Cuadro II-6. Presupuesto estratégico, gasto real y cinco principales asociados en la financiación para la consecución del resultado 1

Fuente		Presupuesto estratégico (en millones de dólares de los EE. UU.)	Gasto real (en millones de dólares de los EE. UU.)
Presupuesto estratégico		99,9	97,7
CSPO		1,5	0,7
Fondos extrapresupuestarios destinados a la cooperación para el desarrollo		127,1	140,4
Total		228,5	238,8
Cinco principales asociados en la financiación	Estados Unidos		35,3
	Unión Europea		25,2
	Sector privado		15,0
	Países Bajos (Reino de los)		12,6
	Japón		5,3

Resultado 2. Mandantes tripartitos fuertes, representativos e influyentes, y diálogo social eficaz

Datos destacados
• Durante el bienio 2024-2025, la OIT fortaleció la capacidad institucional de las organizaciones empresariales y de empleadores en 55 Estados Miembros. Pese a entornos operativos difíciles, la asistencia prestada por la OIT permitió que 38 organizaciones empresariales y de empleadores pudieran mejorar su gobernanza, ampliaran su representatividad y aumentaran la calidad y variedad de los servicios ofrecidos a sus afiliados; por otro lado, 17 organizaciones empresariales y de empleadores aumentaron su capacidad de promoción. • El apoyo brindado a las organizaciones de trabajadores en 76 Estados Miembros permitió mejorar las estrategias y los servicios ofrecidos por 35 sindicatos y aumentar la eficacia de la labor en materia de promoción y de diálogo social llevada a cabo por las organizaciones de trabajadores en 31 Estados Miembros. • Las instituciones de diálogo social se volvieron más estratégicas e influyentes en 34 Estados Miembros. La negociación colectiva se revitalizó en 19 países gracias a estructuras bipartitas más sólidas y la actualización de los convenios colectivos, mientras que la cooperación en el lugar de trabajo mejoró la solución conjunta de los problemas y el tratamiento de las reclamaciones en ocho países. Asimismo, se reformaron los marcos normativos para la prevención y la solución de conflictos laborales en 16 Estados Miembros. • En el marco del programa «Better Work», 2 200 fábricas que emplean a 3,6 millones de trabajadores (de los cuales un 65 por ciento son mujeres) en 11 países lograron mejoras en materia de cumplimiento normativo, productividad, igualdad de género y relaciones laborales. • Dieciséis Estados Miembros reforzaron sus sistemas de administración del trabajo y 30 países fortalecieron sus servicios de inspección del trabajo, recurriendo cada vez más a herramientas digitales para aumentar la eficiencia y mejorar el control del cumplimiento sobre la base de datos empíricos.

- 131.** Para que el mundo del trabajo pueda adaptarse a la rápida evolución de los desafíos que enfrenta el mercado de trabajo, es esencial contar con interlocutores sociales, administraciones del trabajo y mecanismos e instituciones de diálogo social fuertes. Trabajar colectivamente en el marco de un diálogo constructivo fortalece la gobernanza del mercado de trabajo, la coherencia de las políticas y el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, al tiempo que mejora las condiciones de trabajo, fomenta las empresas sostenibles y promueve el progreso social y ambiental (recuadro II-8). Contar con organizaciones de empleadores y de trabajadores fuertes, democráticas y representativas, junto con administraciones del trabajo eficaces, inclusivas y dotadas de recursos suficientes, así como unos sistemas de diálogo social sólidos, sigue siendo fundamental para lograr la justicia social y cumplir el mandato de la OIT.

► **Recuadro II-8. Impulso de la sostenibilidad social y ambiental por parte de los interlocutores sociales**

Con fondos de la CSPO, la OIT ejecutó un programa conjunto destinado a fortalecer la capacidad de las organizaciones empresariales y de empleadores y las organizaciones de trabajadores para promover y aplicar políticas y prácticas sociales y ambientales.

Con el fin de brindar apoyo a las organizaciones empresariales y de empleadores, la Oficina, en colaboración con el Centro de Turín, creó un programa de formación y asesoramiento y un [centro de recursos](#) sobre cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza (ESG). Tras celebrar una primera actividad de formación en noviembre de 2024, a la que asistieron 72 participantes de 14 organizaciones empresariales y de empleadores, el programa se adaptó a ocho contextos nacionales. Se impartieron cursos de formación de formadores y sesiones a nivel empresarial en Marruecos, Nigeria, la República Unida de Tanzania, Filipinas, Honduras y Viet Nam. Con la ayuda de vídeos, estudios de casos y notas de políticas, las organizaciones empresariales y de empleadores están forjando alianzas y desarrollando servicios de ESG sostenibles para sus afiliados. Gracias a este programa, siete organizaciones empresariales y de empleadores de tres regiones diferentes han creado servicios de formación viables desde el punto de vista comercial.

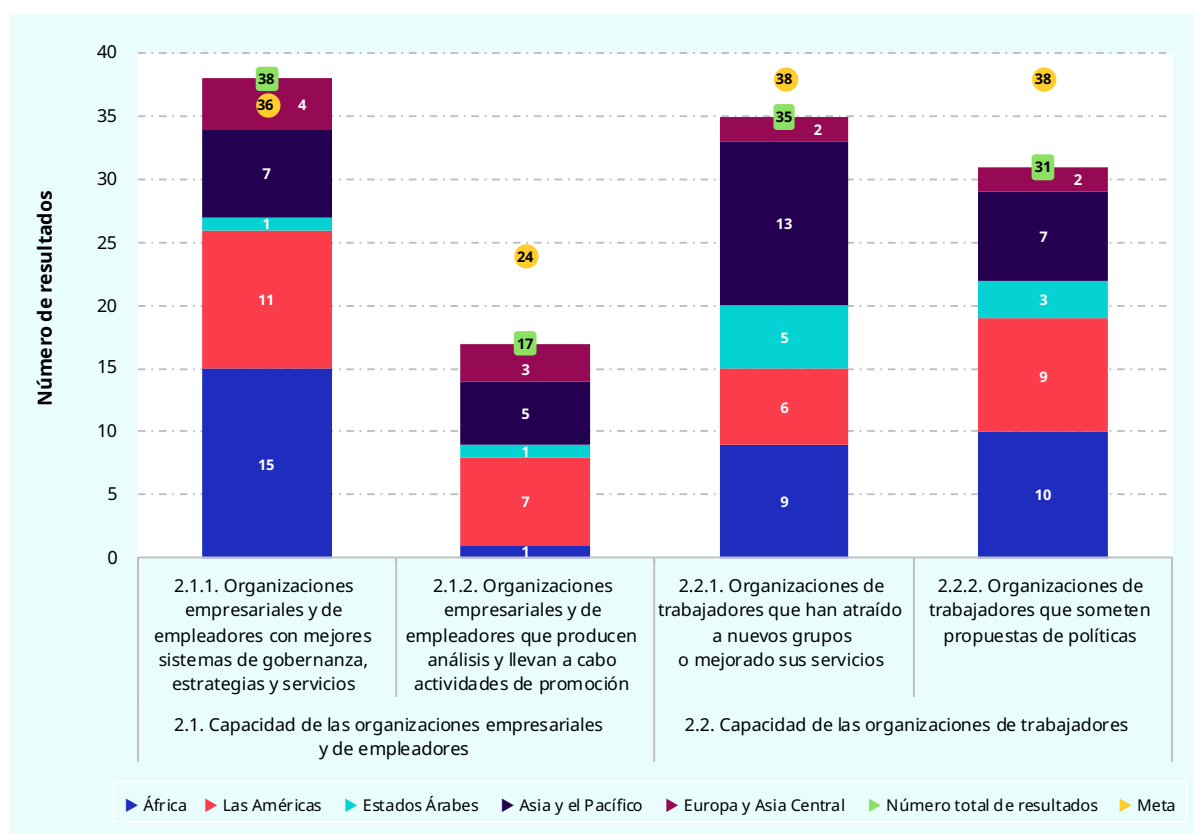
Con respecto a las organizaciones de trabajadores, la OIT publicó [Los sindicatos y las contribuciones determinadas a nivel nacional \(CDN\): Guía para la participación](#) (2025) con el objetivo de apoyar la integración de los principios de una transición justa en la revisión de las contribuciones determinadas a nivel nacional en el marco del Acuerdo de París, e impulsar propuestas de políticas a través del diálogo social. Mediante el uso de esta herramienta y gracias al apoyo de la OIT, el Congreso del Trabajo de Nigeria publicó documentos de posición, organizó campañas y mantuvo conversaciones —por ejemplo, con el Congreso de Sindicatos de Ghana—. Sus propuestas se dieron a conocer en un [acto de presentación pública](#), así como en la reunión de síntesis preparatoria y la sesión de examen de estrategias regionales de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, 2025. Asimismo, se incorporaron referencias a una transición justa y a las prioridades de los trabajadores en las contribuciones determinadas a nivel nacional de muchos otros países, como Colombia, Côte d'Ivoire, la India, Marruecos y Somalia.

A nivel mundial, el Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo de Alemania (BMZ), la OIT, la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Organización Internacional de Empleadores (OIE) publicaron conjuntamente un [«Llamamiento a la Acción: Fomentar el Diálogo Social para una Transición Justa hacia una Economía Resiliente con Bajas Emisiones de Carbono»](#) (octubre de 2024), en el que reafirmaron su determinación de emprender acciones conjuntas en pos de un futuro sostenible y destacaron que la innovación y el diálogo social inclusivo constituyen motores de cambio.

Cumplimiento de las metas y compromisos correspondientes a 2024-2025

- 132.** Durante el bienio, la OIT contribuyó a la obtención de 231 resultados en el marco del resultado 2, cifra inferior a la meta de 272 resultados para el total de los nueve indicadores. Este desempeño obedeció a diversos factores adversos a nivel mundial, como los obstáculos a la independencia de las organizaciones empresariales y de empleadores y las organizaciones de trabajadores, la reducción del espacio democrático para el diálogo social, la inestabilidad política, los conflictos armados y la suspensión de importantes proyectos de cooperación para el desarrollo. Ante esta situación, muchos mandantes se centraron en consolidar sus estructuras internas y su estabilidad financiera, en lugar de ampliar sus actividades.
- 133.** Gran parte de la labor realizada en el marco de este resultado se destinó a fortalecer la capacidad institucional de las organizaciones empresariales y de empleadores y las organizaciones de trabajadores y a mejorar la gobernanza, los servicios y las iniciativas de promoción para lograr una mayor influencia en las políticas (productos 2.1 y 2.2). Los 121 resultados obtenidos fueron inferiores en un 10 por ciento a la meta establecida para el bienio (gráfico II-12).

► **Gráfico II-12. Resultados obtenidos en el marco de los productos 2.1 y 2.2, por indicador y región**



134. La Oficina desplegó importantes esfuerzos para fortalecer las estructuras orgánicas de las organizaciones empresariales y de empleadores y sus carteras de servicios en todas las regiones. Muchos resultados se centraron en la planificación estratégica y las nuevas estrategias de afiliación (recuadro II-9), lo que reforzó su resiliencia como entidades independientes y democráticas. Las organizaciones empresariales y de empleadores ampliaron sus servicios en ámbitos como las ESG, la prevención de la violencia y el acoso, la SST, la formalización y la productividad. Varias de ellas también efectuaron un examen de su representatividad y gobernanza. En África y en el Pacífico, los nuevos planes estratégicos se centraron de manera prioritaria en el acercamiento a las pequeñas y medianas empresas y en la expansión sectorial.

► **Recuadro II-9. Interés prioritario de las organizaciones empresariales y de empleadores en el fortalecimiento de sus estructuras orgánicas y estrategias**

En el periodo 2024-2025, las organizaciones de empleadores en Argelia, Malí, las Islas Salomón, Timor-Leste y Trinidad y Tabago fortalecieron su capacidad mediante la elaboración e implementación de planes estratégicos. La Confederación General de Empresas de Argelia (CGEA) potenció su plan de 2022-2023 con el establecimiento de un servicio permanente de apoyo a la formalización. El Consejo Nacional de Empleadores de Malí (CNPM) puso en práctica su plan fortaleciendo la gobernanza y las estructuras regionales, impartiendo formación a dirigentes y miembros del personal y ofreciendo servicios de SST y aprendizaje en línea, a lo que se sumó una nueva estrategia de comunicación para lograr una mayor visibilidad y participación. La Cámara de Comercio e Industria de las Islas Salomón (SICCI) elaboró un plan estratégico para 2025-2030 basado en los resultados de las encuestas realizadas entre sus afiliados. En Timor-Leste, la asociación HOTL pasó a convertirse en una organización coordinadora a nivel sectorial, que dispone ahora de un plan para 2025-2028, un nuevo sistema de gobernanza y plataformas digitales, con lo que ha aumentado su número de afiliados de 5 a 70 empresas. La Asociación Consultiva de Empleadores de Trinidad y Tabago (ECATT) adoptó un plan estratégico y de operaciones para 2025-2027, amplió los servicios que presta a sus afiliados y reforzó sus actividades de promoción y comunicación.

135. La OIT creó nueve productos de ámbito mundial para las organizaciones empresariales y de empleadores, por ejemplo, varios estudios de investigación sobre la evolución de las tendencias y las realidades mundiales de las empresas y sus organizaciones representativas, con recomendaciones para fortalecer su función en la promoción de una gobernanza democrática, el estado de derecho y el desarrollo sostenible. Asimismo, se elaboraron guías y cursos de formación sobre [incidencia y cabildeo](#), se efectuaron análisis de políticas utilizando la inteligencia artificial y, en colaboración con el Centro de Turín, se preparó un compendio de buenas prácticas para [atraer y mantener a los afiliados](#). La elaboración de materiales y manuales de formación sobre [la prevención de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo](#) y sobre [cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza](#) ayudó a las organizaciones empresariales y de empleadores a ampliar su oferta de servicios. La OIT y la OIE elaboraron un [informe](#) sobre la forma en que dichas organizaciones pueden impulsar la igualdad de género.
136. Ante los crecientes desafíos geopolíticos, climáticos y tecnológicos, numerosas **organizaciones de trabajadores** se centraron en consolidar sus estructuras y sistemas de gobernanza. La OIT ayudó a los sindicatos a avanzar en la digitalización y el uso de herramientas en línea para realizar tareas administrativas, prestar servicios y atraer afiliados. Sus esfuerzos también se concentraron de manera prioritaria en la sindicación de jóvenes y mujeres, la promoción de la igualdad de género y la organización de los trabajadores en la economía informal y las zonas rurales, lo que arrojó resultados destacables (recuadro II-10). En un contexto de creciente preocupación por la independencia de los sindicatos y la seguridad de los representantes de los trabajadores, las organizaciones de trabajadores emprendieron campañas de promoción para la ratificación y

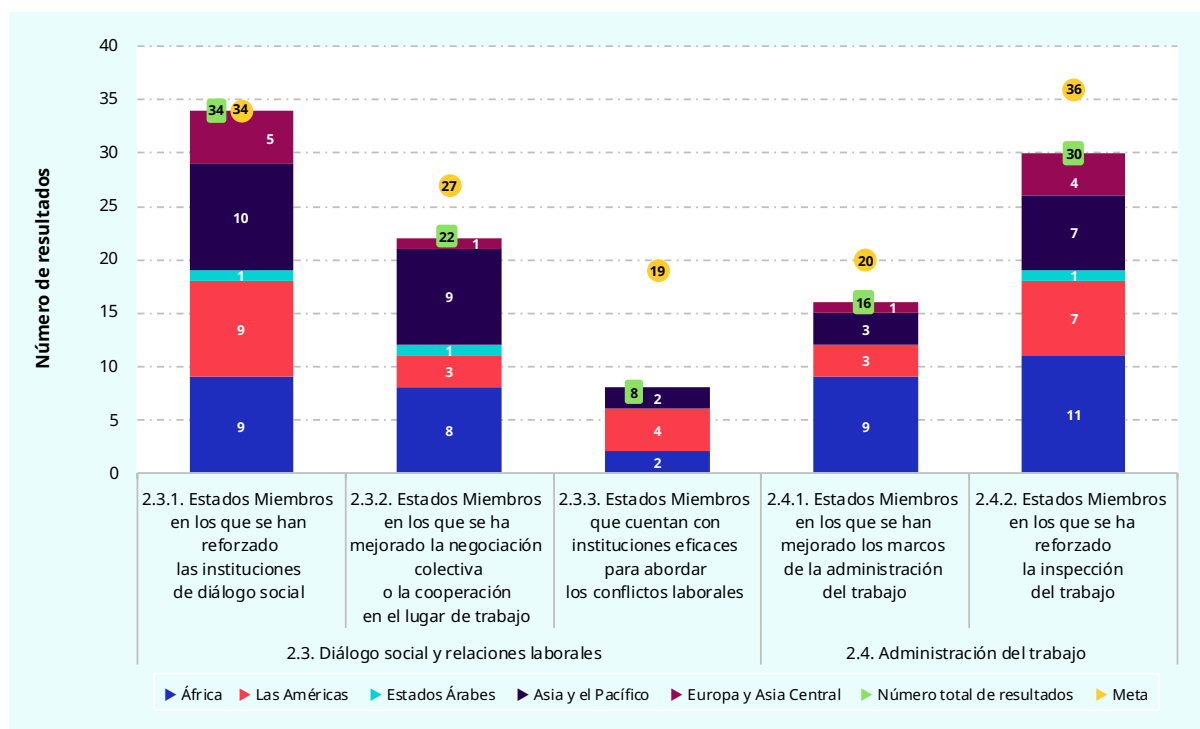
aplicación de las normas de la OIT, que contribuyeron a la ratificación del Convenio núm. 190 en Botswana, Colombia y Zambia. Ante el aumento del costo de la vida, muchos sindicatos también reexaminaron las políticas salariales y abogaron por el establecimiento de salarios vitales.

► **Recuadro II-10. Avances en la sindicalización en Etiopía y Viet Nam**

En Etiopía, la Confederación de Sindicatos Etopes (CETU) impulsó la movilización de los jóvenes mediante las plataformas digitales y las redes sociales, con lo que aumentó su número de afiliados de 750 000 en enero de 2024 a más de 1 millón en julio de 2025. En su 20.º congreso, celebrado en diciembre de 2024, la CETU introdujo enmiendas en sus estatutos con el fin de crear un departamento encargado de los asuntos relativos a las mujeres y los jóvenes, y amplió la representación femenina en su comité ejecutivo de una a tres mujeres. En Viet Nam, la sindicación también cobró impulso: en 2024, se crearon 10 976 nuevos sindicatos de base, incluidos 505 en la economía informal, con lo que el número total de afiliados alcanzó casi 11,9 millones. De estos nuevos sindicatos, 2 165 se constituyeron mediante un nuevo método voluntario promovido por los trabajadores.

- 137.** La OIT brindó apoyo a los sindicatos mediante la documentación y la divulgación de [enfoques innovadores para representar a los trabajadores de la economía informal y prestarles servicios](#); la elaboración de conjuntos de recursos de ámbito mundial sobre la SST, las cadenas de suministro, los jóvenes, el cambio climático y una transición justa; y la implementación de iniciativas de capacitación para dirigentes sindicales, en particular a través del Centro de Turín. En el marco del programa «[Sindicatos en transformación: actores para el cambio](#)», se ayudó a las organizaciones a afrontar la incertidumbre y el cambio mediante estudios de investigación, previsiones estratégicas y actividades de capacitación. Asimismo, se elaboró un marco conceptual en torno al «Desarrollo estratégico de los sindicatos», que servirá para hacer un mejor seguimiento y medición del impacto de las actividades de la OIT en sindicatos específicos durante el bienio 2026-2027.
- 138.** En el marco del resultado 2, la OIT también contribuyó a la consecución de 110 resultados relacionados con la promoción del diálogo social, la mejora de las relaciones laborales y el fortalecimiento de la administración y la inspección del trabajo, con lo que logró cumplir en un 81 por ciento la meta establecida para el bienio (gráfico II-13). La inestabilidad política y las limitaciones de recursos ralentizaron los avances en algunos ámbitos. La Oficina reaccionó diversificando las actividades en el lugar de trabajo y a nivel sectorial, subnacional, regional y mundial, al tiempo que estrechó la colaboración con redes como la Asociación Internacional de Consejos Económicos y Sociales e Instituciones Similares (AICESIS), la Internacional francófona de diálogo social (IFDS) y la Asociación Internacional de Relaciones Laborales y Empleo.

► **Gráfico II-13. Resultados obtenidos en el marco de los productos 2.3 y 2.4, por indicador y región**



139. La OIT reforzó las instituciones y los procesos de **diálogo social** en 34 Estados Miembros, con lo que mejoró su eficacia e inclusión. En el Senegal, la OIT respaldó la adopción del Pacto nacional de estabilidad social por un crecimiento inclusivo y sostenible (2025-2028), un acuerdo tripartito por el que se estableció una tregua social de tres años con el fin de promover la estabilidad y la creación de empleo decente. En Bangladesh, los mandantes tripartitos firmaron una Declaración conjunta en pro de un «[Sistema Nacional Mejorado y Armonizado de Relaciones Laborales](#)», al que siguió un plan de desarrollo de la capacidad, respaldado por la OIT en colaboración con el Gobierno del Canadá y una iniciativa del «Equipo Europa», financiada por la Unión Europea, Dinamarca, el Reino de los Países Bajos y Suecia. Asimismo, a raíz de la puesta en práctica de la Estrategia integrada de la OIT para promover y aplicar el derecho de negociación colectiva, aprobada por el Consejo de Administración en noviembre de 2023, se lograron resultados concretos en 22 Estados Miembros, mientras que 8 países incrementaron su capacidad institucional para abordar los conflictos laborales (recuadro II-11) y 14 países fortalecieron la cooperación en el lugar de trabajo.

► **Recuadro II-11. Fortalecimiento de las relaciones laborales y de la prevención y solución de conflictos laborales**

En la [Reunión técnica tripartita sobre el acceso a la justicia laboral para todos: Prevención y solución de conflictos laborales](#) (febrero de 2025), se reafirmó que la prevención y la solución eficaces de los conflictos laborales son fundamentales para la consecución de los ODS 5, 8, 10 y 16, y el cumplimiento efectivo de las normas internacionales del trabajo. Con el propósito de fundamentar las deliberaciones de los mandantes, la OIT elaboró estudios comparativos, refundió las normas internacionales del trabajo y las disposiciones en materia de derechos humanos pertinentes, y determinó principios de eficacia para las instituciones judiciales y no judiciales. También aplicó herramientas de diagnóstico y apoyó foros de intercambio regionales, como el Simposio subregional sobre prevención y solución de conflictos laborales en el Caribe y la XXX.^a Reunión de Jueces de Tribunales de Trabajo Europeos.

A nivel regional, la OIT prestó asistencia a la secretaría de la SADC con el fin de confeccionar un marco modelo para los sistemas de solución de conflictos laborales, adoptado por los Ministros de Trabajo y

Empleo y los interlocutores sociales en marzo de 2024. En la región del Pacífico, Fiji y Samoa revisaron su legislación en materia de relaciones laborales y empleo, y en la Ley de Trabajo y Empleo de Samoa se incorporó la definición de convenio colectivo, así como disposiciones sobre discriminación antisindical y una definición más amplia de las reclamaciones para abarcar situaciones de discriminación y acoso, de conformidad con las observaciones formuladas por los órganos de control de la OIT.

En América Latina y el Caribe, en el marco de una nueva [iniciativa regional](#) financiada con cargo a la CSPO, se reforzaron las instituciones de diálogo social, se promovió la negociación colectiva y se fortalecieron los sistemas de solución de conflictos laborales. La Oficina publicó estudios y notas informativas sobre modelos de relaciones colectivas de trabajo y sobre el estado del diálogo social en la región, se fomentó la colaboración por medio de la Red Latinoamericana de Escuelas de Diálogo Social y de una conferencia regional, se desarrollaron actividades de formación tripartitas en el Brasil, Chile, Guatemala y Panamá, y se reforzó el diálogo social tripartito para la prevención y solución de conflictos laborales en Chile, Granada, México, Santa Lucía, Suriname y Trinidad y Tabago.

140. En la segunda edición de la publicación de referencia de la OIT titulada [Informe sobre el Diálogo Social 2024](#), se examinó el diálogo social en el más alto nivel como motor de desarrollo económico y progreso social. Sus conclusiones se incorporaron al [Informe sobre Desarrollo Humano 2023/2024](#) del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Asimismo, se elaboraron estudios de investigación, herramientas de diagnóstico y módulos de formación complementarios para jueces de tribunales de trabajo, personal de la administración del trabajo, interlocutores sociales e instituciones de diálogo social. La Oficina también actualizó sus bases de datos sobre información jurídica en materia de regulación de las relaciones de trabajo, los contratos temporales y la terminación de la relación de trabajo (EPLex), sobre los datos relativos a las relaciones laborales (IRData) y sobre las instituciones nacionales de diálogo social (NSDI).
141. La OIT continuó fortaleciendo los **sistemas de administración e inspección del trabajo** con el fin de promover el cumplimiento de la legislación nacional y las normas internacionales del trabajo y contribuir a la adaptación a las transformaciones tecnológicas y de los lugares de trabajo. En 16 Estados Miembros, se llevaron a cabo reformas legislativas, de políticas e institucionales relativas a la administración del trabajo, mientras que 30 países modernizaron sus sistemas de inspección del trabajo. En varios casos, las reformas integrales emprendidas en materia de gobernanza abarcaron los mecanismos de administración, inspección, diálogo social y solución de conflictos. La Oficina promovió la consecución de estos resultados mediante enfoques estratégicos para garantizar el cumplimiento; la implantación de herramientas digitales (recuadro II-12) y nuevos [indicadores y métodos para medir la eficacia de la gobernanza en el ámbito de la administración del trabajo](#), una herramienta de autoevaluación basada en indicadores de eficacia, rendición de cuentas e inclusión que permite a las partes interesadas nacionales detectar lagunas y determinar la manera de reforzar la capacidad de la administración del trabajo para proteger los derechos de los trabajadores y contribuir al logro de los ODS.

► **Recuadro II-12. Un enfoque digital y basado en la tecnología de la información para la inspección del trabajo en la Comunidad de África Meridional para el Desarrollo**

En 2024-2025, la OIT fortaleció la gobernanza del trabajo en la SADC mediante la promoción de la [planificación estratégica del control del cumplimiento](#) para las inspecciones del trabajo y la implantación de una plataforma sobre las inspecciones del trabajo y el futuro de la tecnología (LIFT), una herramienta digital personalizable que abarca el registro, la gestión, las visitas de inspección y la presentación de informes de los casos.

Mediante asistencia técnica y formación, se brindó apoyo para la realización de más de 1 000 inspecciones sin aviso previo en obras de construcción de pequeñas empresas en Sudáfrica, incluido en la economía informal. Los servicios de inspección de Mozambique y Zimbabwe adoptaron planes de acción sectoriales para reforzar la inspección en las obras de construcción, mientras que Namibia aplicó el modelo estratégico de control del cumplimiento en las inspecciones del trabajo, del transporte marítimo y de la pesca. En Eswatini y Lesotho, los servicios de inspección empezaron a utilizar la plataforma LIFT para el registro, la asignación y la presentación de informes de los casos, y Zambia y Zanzíbar comenzaron a emplear la plataforma para mejorar la gestión de los datos y la eficacia de los controles del cumplimiento.

Presupuesto y gasto real

142. El gasto total destinado a la consecución del resultado 2 durante el bienio 2024-2025 fue de 166 millones de dólares de los Estados Unidos, financiado en un 66 por ciento con cargo al presupuesto ordinario y en un 34 por ciento con cargo a los recursos extrapresupuestarios, incluida la CSPO (cuadro II-7). El gasto total fue superior en un 16 por ciento a lo establecido en el presupuesto estratégico para el bienio, debido a una mayor movilización de recursos extrapresupuestarios y a una mayor asignación de recursos de la CSPO con respecto a lo previsto inicialmente en el Programa y Presupuesto.
143. En torno a un 60 por ciento de las contribuciones extrapresupuestarias destinadas a la cooperación para el desarrollo en el marco de este resultado se consagraron al fortalecimiento de los procesos, instituciones y mecanismos de diálogo social. Varios donantes e instituciones del sector privado realizaron aportaciones al programa Better Work, lo que contribuyó al logro de avances en los ámbitos de la administración del trabajo, la inspección del trabajo y el diálogo social.
144. La mayor parte de los resultados relativos al fortalecimiento institucional de las organizaciones empresariales y de empleadores y las organizaciones de trabajadores se lograron mediante contribuciones del presupuesto ordinario. El gasto de recursos extrapresupuestarios para estos fines se situó en cerca de 6,6 millones de dólares de los Estados Unidos, aportados principalmente por la Unión Europea y Alemania. Además, la Oficina asignó 2 millones de dólares de los Estados Unidos de la CSPO a un programa orientado a incrementar la influencia de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en las políticas sociales y ambientales, lo que propició el logro de importantes resultados en 23 países.

► **Cuadro II-7. Presupuesto estratégico, gasto real y cinco principales asociados en la financiación para la consecución del resultado 2**

Fuente		Presupuesto estratégico (en millones de dólares de los EE. UU.)	Gasto real (en millones de dólares de los EE. UU.)
Presupuesto ordinario		113,3	110,0
CSPO		2,3	4,9
Fondos extrapresupuestarios destinados a la cooperación para el desarrollo		27,0	51,1
Total		142,6	166,0
Cinco principales asociados en la financiación	Sector privado		11,1
	Unión Europea		9,4
	Estados Unidos		10,6
	Canadá		2,9
	Alemania		2,0

Resultado 3. Empleo pleno y productivo para transiciones justas

Datos destacados

- Treinta y tres Estados Miembros reforzaron los marcos de políticas de empleo que vinculan la creación de empleo con los objetivos económicos y sociales, desde mecanismos de coordinación a nivel ministerial hasta marcos subnacionales integrados en planes gubernamentales a escala nacional, regional y local.
- Quince países adoptaron o renovaron las estrategias de empleo juvenil que vinculan las vías ecológicas, digitales y empresariales.
- En el marco de programas de inversión intensivos en empleo de la OIT, se generaron 1,6 millones de días de trabajo, combinando la formación en el puesto de trabajo y las garantías de trabajo decente para proporcionar empleo inmediato y rehabilitar al mismo tiempo las infraestructuras comunitarias esenciales.
- Más de 700 000 personas se beneficiaron de iniciativas de desarrollo de competencias, aprendizaje permanente y creación de capacidad impulsadas por la OIT, entre otras cosas mediante enfoques innovadores que promovieron la digitalización de los sistemas de formación.

145. Para promover el empleo pleno y productivo se requieren medidas macroeconómicas y mesoeconómicas coherentes que incluyan objetivos de creación de empleo y desarrollo empresarial. La OIT respondió ayudando a los países a establecer marcos de políticas de empleo coherentes que vinculan expresamente el crecimiento, el trabajo decente y los derechos laborales, y son conformes a las normas internacionales del trabajo. Se prestó especial atención a los programas dirigidos a las mujeres y los jóvenes, cuya exclusión pone claramente de manifiesto la ruptura del vínculo entre crecimiento y oportunidades, y a las iniciativas que refuerzan la adecuación entre la oferta y la demanda de mano de obra en sectores estratégicos, como las economías digital y verde.

- 146.** Durante el bienio, la Oficina estrechó la cooperación con los ministerios de economía y las autoridades de planificación, así como con las instituciones financieras nacionales e internacionales, a fin de integrar más sólidamente los objetivos de empleo y desarrollo de competencias en las estrategias económicas y presupuestarias (recuadro II-13). El Acelerador mundial facilitó la conciliación de los objetivos de empleo y protección social con las políticas de inversión, presupuestarias, sectoriales y sociales, asegurando al mismo tiempo una mayor colaboración en el seno del sistema de las Naciones Unidas y con el Banco Mundial. En Malawi, Namibia, el Senegal y Uzbekistán, las hojas de ruta para implementar el Acelerador mundial priorizaron las inversiones en la agricultura a fin de impulsar la creación de trabajo decente y ampliar la protección social.

► **Recuadro II-13. Fortalecimiento de los resultados en materia de empleo y empleabilidad de los jóvenes en África a través de la alianza entre la OIT y el Banco Africano de Desarrollo**

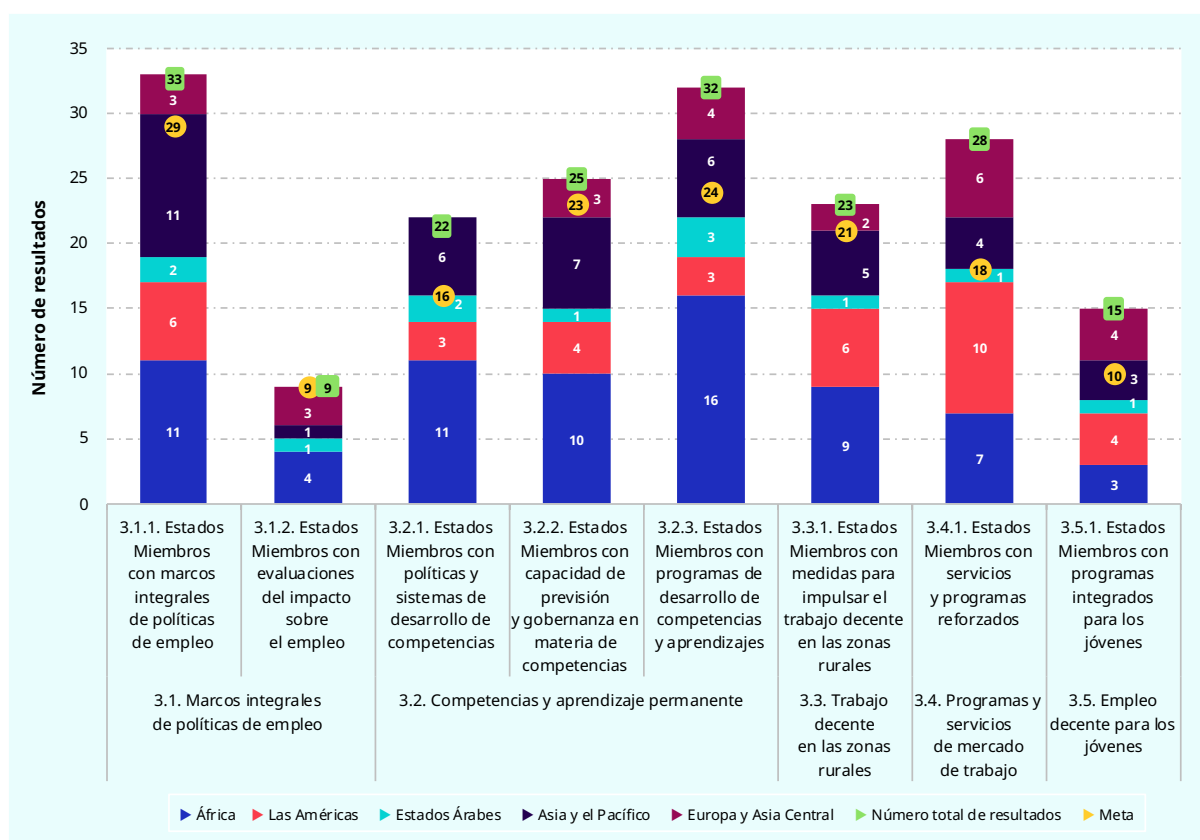
La OIT está colaborando con el Banco Africano de Desarrollo para integrar las dimensiones del empleo y las competencias en las actividades del Banco, garantizando que sus inversiones anuales —por valor de aproximadamente 11 000 millones de dólares de los Estados Unidos— generen más y mejores empleos en la región.

A través de la iniciativa denominada «Sistema de marcadores relativos a los jóvenes, el empleo y las competencias», la OIT y el Banco Africano de Desarrollo están promoviendo una evaluación sistemática del impacto de las inversiones en el empleo y el desarrollo de competencias mediante la integración de estos objetivos en las estrategias y los procesos operativos de los países. Al aplicar criterios de empleo a lo largo de todo el ciclo de los proyectos, el sistema permite al Banco Africano de Desarrollo orientar sus inversiones hacia actividades con mejores resultados en materia de empleo y empleabilidad. Aunque todavía se encuentra en la fase piloto, la iniciativa ya está obteniendo resultados alentadores: se están diseñando 24 actividades, por un valor superior a 500 millones de dólares de los Estados Unidos, que cuentan con componentes de empleo juvenil mejorados.

Cumplimiento de las metas y compromisos correspondientes a 2024-2025

- 147.** En total, la OIT contribuyó al logro de 187 resultados en los Estados Miembros, cumpliendo o sobrepasando la meta fijada para el bienio en todos los indicadores de productos (gráfico II-14). Los renovados esfuerzos en materia de empleo juvenil, basados en las iniciativas puestas en marcha en 2022-2023, dieron lugar a un aumento significativo de los resultados obtenidos en todas las regiones, duplicando las previsiones iniciales. Del mismo modo, los logros en materia de desarrollo de competencias y sistemas de aprendizaje permanente superaron las expectativas, especialmente en África, donde la Oficina estableció un centro regional y reforzó tanto la cooperación para el desarrollo como las alianzas estratégicas.

► Gráfico II-14. Resultados obtenidos en el marco del resultado 3, por indicador y región



148. Durante el bienio, la Oficina reforzó la capacidad de 33 Estados Miembros para formular o actualizar **marcos integrales de políticas de empleo**, mientras que nueve países tuvieron en cuenta las evaluaciones de impacto sobre el empleo realizadas con el apoyo de la OIT en las decisiones y políticas de inversión. La OIT promovió un enfoque conjunto de todas las instancias gubernamentales, vincule el empleo con las políticas macroeconómicas y sectoriales y amplíe la participación más allá de los ministerios de trabajo para incluir a las instituciones financieras, de planificación y sectoriales, a los interlocutores sociales y a las autoridades locales.
149. En la India y Sri Lanka, se establecieron mecanismos de coordinación interministerial para consolidar el empleo en los procesos de planificación nacional, mientras que en la Argentina (recuadro II-14) y en México, se integraron las prioridades en materia de empleo en los planes de desarrollo y las plataformas de coordinación estatales o provinciales. Los enfoques con perspectiva de género también cobraron impulso. La hoja de ruta nacional de empleo de Marruecos se propone duplicar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo de aquí a 2030. Kiribati y Vanuatu adoptaron sus primeras políticas nacionales de empleo que abordan retos específicos de los pequeños Estados insulares en desarrollo como el desempleo juvenil, la informalidad y los desajustes del mercado de trabajo.

► Recuadro II-14. Promoción de una política de empleo descentralizada en la Argentina

Con el apoyo técnico de la OIT, las provincias de Santa Fe, Entre Ríos y Córdoba constituyeron la Mesa Permanente de Trabajo, Empleo y Seguridad Social encargada de coordinar las políticas de todos los sectores y provincias. La Mesa promueve la coherencia de las políticas, fomenta el diálogo tripartito y gestiona los observatorios regionales del mercado de trabajo, incluido el que se puso en marcha en 2025 para examinar el impacto de la IA y las nuevas tecnologías en el mundo del trabajo.

150. Varios países institucionalizaron los ciclos de revisión de las políticas de empleo con una perspectiva a largo plazo: Nigeria puso en marcha una política nacional de empleo revisada en agosto de 2025; Nepal declaró 2025-2035 la Década de Promoción del Empleo Interno; Türkiye y Viet Nam revisaron sus leyes y estrategias de empleo, y el Irak y Omán aplicaron nuevas políticas nacionales de empleo a través de una colaboración tripartita estructurada. Guinea Ecuatorial adoptó su primera política nacional de empleo y formación profesional.
151. Guiándose por la Estrategia de la OIT sobre **Competencias y Aprendizaje Permanente** 2030, el plan de acción para la aplicación de la Recomendación sobre los aprendizajes de calidad, 2023 (núm. 208) y las normas pertinentes, la Oficina brindó apoyo a 42 Estados Miembros durante el bienio, contribuyendo a la adopción de nuevas estrategias, leyes y mecanismos de gobernanza en materia de competencias en 22 países, incluidas diez políticas o leyes nacionales sobre aprendizajes.
152. Se establecieron mecanismos de gobernanza tripartitos para el desarrollo de competencias, en particular en sectores económicos estratégicos, en Etiopía, Qatar y Zambia. Doce Estados Miembros, entre ellos, Colombia y Ucrania, realizaron importantes progresos en relación con la digitalización de sus sistemas de competencias, desarrollando más de 200 módulos de formación en línea y mixta, y proporcionando formación a más de 16 000 docentes y formadores. La Oficina elaboró orientaciones y herramientas complementarias en materia de políticas y reforzó las alianzas, como la Red de organizaciones promotoras de los aprendizajes de calidad, que reúne a la OIE, la CSI, organismos de las Naciones Unidas e instituciones financieras internacionales.
153. Para mejorar la eficacia de sus programas de desarrollo de competencias, la Oficina apostó por la digitalización como catalizador clave y creó la herramienta *Service Tracker* a fin de hacer un seguimiento de los resultados relativos al desarrollo de competencias, además de ampliar las ofertas de aprendizaje en línea y semipresencial, y utilizar datos en tiempo real para la previsión y adecuación de las competencias. La OIT también reforzó su liderazgo y sus alianzas en materia de competencias y aprendizaje permanente a través de plataformas mundiales y regionales, principalmente el Foro Mundial sobre Competencias y la Semana Africana de las Competencias (2024-2025), y contribuyó a redactar la [Estrategia continental africana de enseñanza y formación técnica y profesional 2025-2034](#).
154. En la **economía rural**, los productos de ámbito mundial y las iniciativas de capacitación de la Oficina contribuyeron a impulsar la acción de los mandantes en los sectores de la agricultura, la pesca, la silvicultura y el turismo, lo que condujo a la adopción de medidas para promover el trabajo decente en las zonas rurales en 23 Estados Miembros. Cabe mencionar al respecto el establecimiento de nuevas disposiciones sobre SST en la silvicultura en Indonesia, y sobre prácticas empresariales responsables en la acuicultura en Filipinas. En el Pakistán, una entidad provincial establecida por el gobierno de Sindh incorporó los principios del trabajo decente en un programa de reconstrucción rural a gran escala, que se basó en una evaluación del impacto sobre el empleo realizada por la OIT.

155. Varios países —entre ellos, el Camerún, Guinea, Guinea-Bissau y Guinea Ecuatorial—adoptaron medidas para integrar el trabajo decente en sus programas de inversiones intensivas en empleo o en sus estrategias de desarrollo rural. En Sudáfrica, el Programa Ampliado de Obras Públicas permitió avances en materia de desarrollo rural mediante programas intensivos en empleo que lograron ampliar las infraestructuras, los servicios y los medios de vida sostenibles, con el apoyo de actividades de formación para la adquisición de competencias e iniciativas comunitarias, como la rehabilitación de tierras y la agricultura.
156. La colaboración con la FAO, el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA) y la Organización Mundial del Turismo reforzó la integración de los principios del trabajo decente en la gobernanza rural y ambiental. Entre los principales hitos, cabe mencionar la revisión del [Repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en el trabajo forestal](#), la publicación conjunta OIT/FAO [Policy guidance on the elimination of child labour in fisheries and aquaculture](#) y el informe regional conjunto OIT-FAO [Trabajo decente e informalidad en el sector agropecuario de América Latina 2019-2023](#), que conforman el paquete de políticas mundiales más completo hasta la fecha sobre el trabajo decente en las zonas rurales. Asimismo, se avanzó en las labores estadísticas sobre el empleo forestal gracias a la actualización de las metodologías y los talleres nacionales organizados en el Canadá y en la República Unida de Tanzania.
157. La OIT apoyó la introducción de mejoras en los **servicios de empleo y los programas activos del mercado de trabajo** en 28 países, con el fin de optimizar los marcos jurídicos y de políticas, fomentar la organización y digitalización, ampliar los servicios inclusivos y reforzar la colaboración con los empleadores. Las iniciativas de digitalización dieron resultados en 17 países, como la República de Moldova, donde un nuevo sistema de gestión del desempeño aumentó en un 50 por ciento el acceso a los programas activos del mercado de trabajo, y Uganda y Kenia, donde se mejoraron las plataformas de usuarios en línea. Más de 50 países recibieron apoyo de la OIT para incorporar enfoques intensivos en empleo en los programas nacionales de infraestructura y empleo, y para fortalecer la capacidad de las instituciones nacionales y locales con respecto a la aplicación y el seguimiento.
158. La Oficina publicó una nueva guía sobre servicios para los empleadores y una guía actualizada para las agencias de empleo privadas, reafirmando así el liderazgo de la OIT en la intermediación laboral y la contratación equitativa. Las labores de investigación sobre políticas mundiales ampliaron la base analítica para la coherencia de las políticas de empleo, al examinar la manera en que las inversiones públicas, las políticas presupuestarias, el desarrollo de competencias y la protección social pueden impulsar conjuntamente la creación de empleo, al tiempo que se promueven las transiciones ecológica y digital. La vigésima Conferencia Regional para Profesionales del Ámbito Laboral, celebrada en Addis Abeba en mayo de 2025, reunió a 2 079 participantes de 53 países, entre ellos 25 ministros, con el fin de estudiar estrategias que sitúen a las personas, el empleo y el trabajo decente en el centro del desarrollo de las infraestructuras.
159. En el marco del Plan de Acción de la OIT para el Empleo Juvenil (2020-2030), 15 Estados Miembros formularon e implementaron **programas integrados de empleo juvenil** que combinaban medidas centradas tanto en la oferta como en la demanda. A título de ejemplo, cabe mencionar el Plan Nacional de Empleo Juvenil del Camerún y los planes de acción para la implantación de la garantía juvenil en Bosnia y Herzegovina, elaborados con la coordinación interministerial y tripartita; la Estrategia Nacional de Empleo Juvenil de Botswana, validada por los interlocutores sociales; el plan de acción para el empleo de los jóvenes en las zonas rurales de Mozambique; la modernización de los servicios de empleo y los clubes de búsqueda de empleo en el Iraq; y las iniciativas de China sobre liderazgo digital, competencias ecológicas y aprendizajes, complementadas por capacitación impartida en instituciones de educación y de formación. En

Huila (Colombia), se actualizó un programa de empleabilidad y emprendimiento juvenil para promover los empleos verdes y sostenibles a nivel subnacional.

- 160.** La edición del 20.º aniversario de la publicación Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil, la guía Work Wise Youth, y el Conjunto de Herramientas de Empleos Verdes para los Jóvenes proporcionaron una sólida base empírica mundial para la transición de los jóvenes e influyeron directamente en el Pacto de Empleos Verdes para los Jóvenes. En colaboración con el Centro de Turín, la FAO, el FIDA, la Asociación de Mujeres Trabajadoras por Cuenta Propia (SEWA), los Jóvenes Profesionales para el Desarrollo Agrícola (YPARD) y la Organización Mundial del Turismo, más de 400 responsables de políticas y representantes de los interlocutores sociales recibieron formación para aplicar estas orientaciones en la formulación y puesta en práctica de las políticas nacionales, traduciendo los conocimientos mundiales en asistencia técnica, desarrollo de capacidades y resultados mensurables en el ámbito del empleo.

Presupuesto y gasto real

- 161.** El gasto total destinado a la consecución del resultado 3 durante el bienio 2024-2025 fue de 305,8 millones de dólares de los Estados Unidos, financiado en un 30 por ciento con cargo al presupuesto ordinario y en un 70 por ciento con cargo a los recursos extrapresupuestarios, incluida la CSPO (cuadro II-8). El gasto total fue superior en un 15 por ciento a lo establecido en el presupuesto estratégico para el bienio, debido a la movilización de contribuciones voluntarias y a pesar de las restricciones de gastos con cargo al presupuesto ordinario en el segundo semestre de 2025.
- 162.** La mayor parte de las contribuciones extrapresupuestarias destinadas a la cooperación para el desarrollo en el marco de este resultado (a saber, el 54 por ciento) se utilizó para financiar sistemas de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente. Las asignaciones procedentes de la CSPO contribuyeron especialmente a la consecución de resultados relacionados con el empleo y las competencias en países afectados por crisis.

► **Cuadro II-8. Presupuesto estratégico, gasto real y cinco principales asociados en la financiación para la consecución del resultado 3**

Fuente		Presupuesto estratégico (en millones de dólares de los EE. UU)	Gasto real (en millones de dólares de los EE. UU.)
Presupuesto ordinario		113,9	91,0
CSPO		-	1,7
Fondos extrapresupuestarios destinados a la cooperación para el desarrollo		184,0	213,1
Total		297,9	305,8
Cinco principales asociados en la financiación	Colombia		46,6
	Unión Europea		42,3
	Países Bajos (Reino de los)		26,7
	Canadá		14,6
	FIDA		9,6

Resultado 4. Empresas sostenibles en pro del crecimiento inclusivo y el trabajo decente

Datos destacados

- Con el apoyo de la OIT, los mandantes de 47 países impulsaron la productividad y el trabajo decente en las mipymes. En 30 Estados Miembros se introdujeron programas de educación financiera, en cuyo marco 500 formadores nacionales obtuvieron los correspondientes certificados. Las herramientas y formación digitales empoderaron a 35 000 mujeres emprendedoras.
- Los mandantes de 11 Estados Miembros adoptaron medidas para consolidar entornos propicios para las empresas sostenibles, fomentando el trabajo decente, una transformación estructural inclusiva y una transición justa, con un impacto potencial en 14 millones de mipymes.
- Veintidós Estados Miembros adoptaron o reforzaron las políticas, medidas y mecanismos para promover una conducta empresarial responsable. Durante el bienio, en torno a un millón de usuarios recurrieron al Servicio de asistencia de la OIT para empresas.
- Los mandantes de 13 Estados Miembros establecieron medidas, planes de acción y servicios institucionales para facilitar la formalización de empresas, ampliando la cobertura jurídica, propiciando el desarrollo empresarial y fomentando el acceso a la financiación y las prestaciones de protección social, con un impacto potencial en 19 millones de unidades económicas informales.
- Veintitrés Estados Miembros adoptaron o revisaron medidas jurídicas, institucionales y en materia de políticas a fin de crear un entorno propicio para la economía social y solidaria. La Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó tres resoluciones relativas a las cooperativas y la economía social y solidaria y proclamó 2025 Año Internacional de las Cooperativas.

- 163.** La OIT siguió promoviendo un entorno propicio para la iniciativa empresarial y las empresas sostenibles a fin de generar trabajo decente, empleo productivo y mejores niveles de vida para todos.
- 164.** El enfoque integrado de la OIT abordó las barreras estructurales a la productividad y el trabajo decente en empresas de todos los tipos y tamaños, centrándose especialmente en las mujeres, los jóvenes, los grupos desfavorecidos y marginados, incluidas las poblaciones que se han vuelto especialmente vulnerables por las crisis (recuadro II-15) y aquellas que se encuentran en contextos rurales y en la economía informal. Asimismo, se prestó especial atención a las mipymes, las cooperativas y las entidades de la economía social y solidaria. Para mantener y ampliar su impacto, la OIT movilizó alianzas mundiales a través del Comité para la Promoción de la Acción Cooperativa, el Comité de Donantes para el Desarrollo Empresarial, el Grupo de Trabajo Interinstitucional de las Naciones Unidas sobre Economía Social y Solidaria, el G20 y la Coalición Mundial para la Justicia Social.

► Recuadro II-15. Promoción de empresas sostenibles en situaciones de crisis y posteriores a crisis

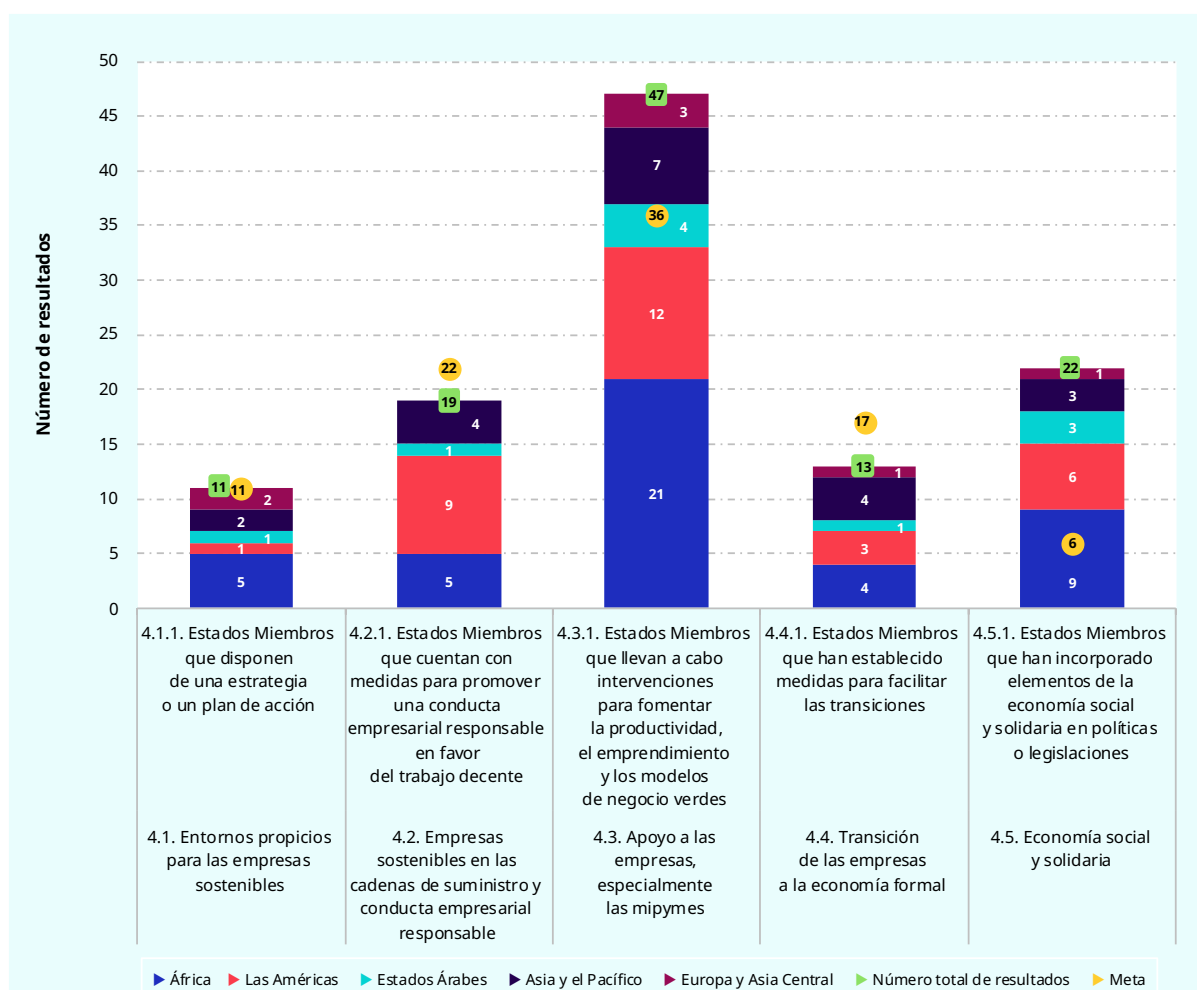
La OIT ayudó a los mandantes a fomentar las empresas sostenibles a los fines de la prevención, la recuperación y la resiliencia con respecto a las situaciones de crisis, de conformidad con la Recomendación núm. 205.

Gracias al proyecto para mejorar las perspectivas de las personas desplazadas por la fuerza y sus comunidades de acogida (PROSPECTS), financiado por el Gobierno del Reino de los Países Bajos, más de 35 000 mipymes en ocho países pudieron acceder a servicios financieros y no financieros. Además, se reforzaron las cooperativas y las entidades de la economía social y solidaria en Etiopía, Kenya, Jordania, el Líbano y Uganda a fin de mejorar los medios de vida, la inclusión y la resiliencia mediante la reforma de la legislación, el desarrollo de la capacidad y un mayor apoyo a las unidades económicas dirigidas por mujeres. En el Afganistán, la OIT aplicó un enfoque de desarrollo de sistemas de mercado integrado con la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que benefició en particular a las mujeres emprendedoras. En el Iraq, en el marco del [proyecto para la promoción del desarrollo de las pequeñas y medianas empresas en el Iraq](#), financiado por el Banco Alemán de Desarrollo, se reforzó un Fondo Nacional de Garantía Crediticia para ampliar el acceso de las pequeñas y medianas empresas a la financiación.

Cumplimiento de las metas y compromisos correspondientes a 2024-2025

- 165.** La OIT contribuyó a la obtención de 112 resultados en el marco del resultado 4, superando así en más de un 20 por ciento la meta fijada para el bienio (gráfico II-15). Los resultados cumplieron o superaron dicha meta en tres de los cinco indicadores de productos. El elevado grado de cumplimiento obedeció a un incremento de los recursos destinados a la cooperación para el desarrollo, en particular para ayudar a las mipymes y la economía social y solidaria. Las iniciativas como la Coalición Mundial para la Justicia Social, el Acelerador mundial y PROSPECTS facilitaron la consecución de los distintos productos. Las variaciones regionales registradas reflejan los distintos ciclos nacionales de planificación y las diferentes capacidades institucionales. Los avances más rápidos se lograron cuando las reformas empresariales se integraron en estrategias de desarrollo más amplias.

► Gráfico II-15. Resultados obtenidos en el marco del resultado 4, por indicador y región



166. Un total de 11 Estados Miembros impulsaron la agenda para promover un **entorno propicio para las empresas sostenibles** a través de políticas inclusivas para las mipymes, medidas de rendición de cuentas en las cadenas de suministro y estrategias para facilitar una transición justa. En África, los Gobiernos reforzaron los marcos nacionales que integran los objetivos de emprendimiento y empleo, el desarrollo de las mipymes, la modernización industrial y la rendición de cuentas en las cadenas de suministro. Las herramientas de la OIT, la asistencia técnica prestada y el diálogo social fueron decisivos para configurar y validar estos marcos de políticas. Los Estados Miembros de Asia y el Pacífico mejoraron los mecanismos institucionales de inclusión regulatoria y adoptaron políticas dirigidas a la industria y a las mipymes que incorporan la igualdad de género, el empleo juvenil y la sostenibilidad ambiental (recuadro II-16). En otras regiones, se emprendieron reformas selectivas en consonancia con las prioridades de desarrollo nacional y transición justa, incluidas estrategias para las mipymes verdes destinadas a reforzar la resiliencia climática a nivel de las empresas.

► Recuadro II-16. Estrategia industrial nacional que beneficia a las pequeñas empresas en Filipinas

En 2024, la OIT, el PNUD y la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial apoyaron el diseño de la política industrial de Filipinas, institucionalizada como la Ley Tatak Pinoy, una estrategia industrial y de diversificación nacional destinada a mejorar la capacidad productiva, la competitividad y el crecimiento inclusivo. El país también puso a prueba el conjunto de herramientas de evaluación para nanoempresas, microempresas y pequeñas empresas con el fin de garantizar que las políticas y normativas apoyen eficazmente el desarrollo de las pequeñas empresas.

167. Las herramientas mundiales en materia de políticas reforzaron la capacidad de los mandantes para elaborar marcos coherentes e inclusivos para las empresas sostenibles. La *Guía sobre políticas de las mipymes para un trabajo productivo y decente* sintetiza las experiencias de múltiples regiones, y ofrece una hoja de ruta integrada para la reforma de las políticas relativas a las mipymes. El *Marco de políticas estratégicas sobre los vínculos entre las mipymes y las grandes empresas en pro del trabajo decente*, que se examinó en la Reunión regional de la ASEAN celebrada en julio de 2025, sirve de herramienta en materia de políticas para fomentar alianzas productivas, la innovación y los efectos indirectos en la productividad entre las mipymes y las grandes empresas. La [Nota de orientación sobre la integración de las empresas sostenibles para una transición justa en las contribuciones determinadas a nivel nacional](#), presentada en la [Academia Regional para África de la Alianza de Acción para una Economía Verde de las Naciones Unidas](#), se utilizó para reforzar las capacidades tripartitas en Azerbaiyán, Camboya y México, y se aplicó en un [taller de cooperación Sur-Sur en Sudáfrica](#), en el que participaron delegaciones tripartitas de 11 países. La OIT también elaboró un prototipo de base de datos sobre políticas relacionadas con las pymes que contiene más de 50 políticas nacionales.
168. Los Estados Miembros adoptaron o reforzaron políticas y medidas destinadas a promover una **conducta empresarial responsable**, de manera que 26 acuerdos internacionales de comercio e inversión hacen ahora referencia a la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, y otros 11 Estados Miembros designaron [puntos focales nacionales](#) para su promoción. También se reforzó el diálogo social transfronterizo sobre la conducta empresarial responsable a través de mecanismos de diálogo entre países de origen y países anfitriones. La Oficina brindó apoyo a los organismos de promoción de las inversiones para establecer una vinculación más clara entre la inversión extranjera directa y los resultados relativos al trabajo decente, y una comunidad de práctica recientemente creada sobre la inversión extranjera directa en favor del trabajo decente congregó a más de 100 organismos de promoción de las inversiones.
169. Los recursos de formación y aprendizaje a escala mundial permitieron difundir conocimientos sobre la dimensión laboral de la conducta empresarial responsable. Más de 900 participantes siguieron el curso abierto titulado [The Labour Dimension of Business-Related Human Rights Policies and National Action Plans](#). Las dos ediciones del curso anual en línea masivo y abierto titulado [La debida diligencia en materia de derechos humanos para el trabajo decente](#) atrajo a casi 10 000 participantes, entre ellos, mandantes, empresas de todos los tamaños y otras entidades de todas las regiones. La Oficina probó la utilización de la IA para mejorar y ampliar el Servicio de asistencia para empresas y reducir al mismo tiempo los costos, mejorar la experiencia de los usuarios y facilitar el seguimiento y la presentación de informes.

170. El número de solicitudes de apoyo presentadas a la OIT en relación con la **productividad de las mipymes** aumentó durante el bienio. La disponibilidad de recursos destinados a la cooperación para el desarrollo permitió a la Oficina renovar y ampliar las iniciativas relativas al desarrollo empresarial, la transición verde, la transformación digital y la mejora de las cadenas de valor, lográndose resultados en 47 Estados Miembros. La OIT reforzó la capacidad de los mandantes y los servicios de desarrollo empresarial para facilitar el acceso a la financiación, la formación y los vínculos con los mercados. La Oficina siguió ampliando la aplicación del enfoque de *Ecosistemas de Productividad para el Trabajo Decente* (recuadro II-17), que incluyó un nuevo proyecto en Egipto. Aproximadamente el 90 por ciento de las **empresas encuestadas** que aplicaron este enfoque en Ghana, Sudáfrica y Viet Nam indicaron que habían observado un aumento de la productividad, una disminución de los costos y un crecimiento de los ingresos gracias a esta iniciativa.

► **Recuadro II-17. Enfoques integrados para el crecimiento de la productividad y el trabajo decente: experiencia de Ghana**

Los mandantes tripartitos de Ghana aplicaron el enfoque de Ecosistemas de Productividad para el Trabajo Decente de la OIT, a fin de armonizar las medidas en los ámbitos de las políticas, los sectores y las empresas en todas las instituciones con las necesidades de los trabajadores y de las empresas sostenibles. En 2025, el Congreso de Sindicatos de Ghana y la Asociación de Empleadores de Ghana hicieron un llamamiento conjunto para que los aumentos de productividad se tradujesen en salarios justos, mayor seguridad en los lugares de trabajo y mejores medios de vida. El primer Informe Nacional sobre Productividad, Empleo y Crecimiento del Servicio de Estadística de Ghana proporcionó datos empíricos para orientar el diálogo social. El programa Economía para los Trabajadores proporcionó formación a los dirigentes sindicales sobre los datos de productividad y la defensa de una distribución equitativa de las ganancias. En el sector del karité en el que predominan las mujeres, los trabajadores que antes estaban insuficientemente representados pudieron hacer oír su voz a través del nuevo Sindicato de Trabajadores del Karité de Ghana, junto con la Asociación de Empleadores del Karité de Ghana. La asistencia específica prestada a estas organizaciones permitió mejorar la cooperación entre la dirección y los trabajadores y la SST, sin dejar por ello de aumentar la productividad.

171. La Oficina consolidó los productos mundiales de difusión de conocimientos y divulgó conjuntos de herramientas sobre los diagnósticos de empresas, la mejora de las cadenas de valor y la educación financiera, por ejemplo, **Mujeres Emprendedoras hacia la Digitalización**, el **Centro Mundial de Salarios Digitales para el Trabajo Decente**, el **Centro de Finanzas para una Transición Justa** y un nuevo **curso sobre financiación de una transición justa**. La OIT aportó sus contribuciones al Grupo de Trabajo sobre Financiación Sostenible del G20, mediante la publicación titulada **enhancing the social dimension in transition finance: towards a just transition**, y a la Cuarta Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo en relación con el **fortalecimiento del ecosistema del sector financiero para una transición justa**. Asimismo, elaboró un conjunto de herramientas denominado **Think Impact Toolkit** para los instrumentos de garantía crediticia y, junto con la Iniciativa Financiera del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA FI), produjo la guía titulada **Banking for Decent Work**.
172. Trece Estados Miembros adoptaron medidas para facilitar la **formalización de las empresas**. En África y Asia, los avances fueron más notables en los casos en que los Gobiernos integraron la formalización en la legislación y en estrategias de desarrollo más amplias que vinculan el apoyo a las empresas, la protección social, el desarrollo de competencias y la igualdad de género. En Cabo Verde, por ejemplo, el Gobierno, en concertación con los interlocutores sociales, revisó el Régimen Especial para las Microempresas y las Pequeñas Empresas, introduciendo incentivos no fiscales para fomentar la formalización, reforzando los principios de justicia y equidad fiscales e

integrando la seguridad social. En América Latina y el Caribe, el aprendizaje institucional y los intercambios entre pares se consolidaron, mientras que en entornos frágiles y afectados por desplazamientos, los esfuerzos se centraron en adaptar los mecanismos de registro y cumplimiento a las realidades locales.

173. La OIT fomentó las sinergias entre la formalización de las empresas, el aumento de la productividad, el trabajo decente, y la adopción de un enfoque con perspectiva de género y ambientalmente sostenible en la elaboración de planes de acción y hojas de ruta y el desarrollo de capacidades institucionales a nivel nacional. Se incorporó a los proyectos de cooperación para el desarrollo la formación en materia de estadísticas sobre las empresas y la economía informal, en consonancia con la resolución de la 21.ª CIET, con el fin de fomentar la capacidad nacional y orientar la elaboración de las políticas.
174. Un número de Estados Miembros mucho mayor de lo previsto solicitó el apoyo de la OIT para promover la **economía social y solidaria**, lo que refleja el impulso generado por la proclamación, por parte de las Naciones Unidas, del [Año Internacional de las Cooperativas 2025](#) y la presidencia de la OIT del Grupo de Trabajo Interinstitucional de las Naciones Unidas sobre Economía Social y Solidaria. Los Estados Miembros institucionalizaron el enfoque de la OIT con respecto al desarrollo cooperativo en los sistemas nacionales de formación. La ejecución se apoyó en proyectos plurianuales de cooperación para el desarrollo y en la integración de esta esfera de trabajo en programas que abordan otras prioridades —como el trabajo infantil, la respuesta a las crisis, la economía del cuidado, la transición justa y la formalización—, prestando especial atención al acceso a la financiación de las entidades de la economía social y solidaria.
175. La OIT colaboró en la redacción del primer [informe del Secretario General de las Naciones Unidas sobre la economía social y solidaria](#) y apoyó la inclusión de referencias en la [Declaración de Fortaleza del G-20](#), la [Declaración de Luxemburgo sobre innovación social](#), el [Compromiso de Sevilla](#) y la [Declaración Política de Doha](#). También elaboró dos referencias clave: [Aplicación de las Directrices relativas a las estadísticas sobre las cooperativas de la OIT: Perspectivas de cinco países](#) (2025) y [Measuring Cooperatives: An information guide on the ILO Guidelines Concerning Statistics of Cooperatives \(Second edition, 2025\)](#). En el eCampus del Centro de Turín, se integró un [curso masivo en línea](#), elaborado en colaboración con el Grupo de Trabajo Interinstitucional de las Naciones Unidas sobre Economía Social y Solidaria, que atrajo a más de 3 100 nuevos participantes en más de 153 países.

Presupuesto y gasto real

176. El gasto total destinado a la consecución del resultado 4 durante el bienio 2024-2025 fue de 182,9 millones de dólares de los Estados Unidos, financiado en un 24 por ciento con cargo al presupuesto ordinario y en un 76 por ciento con cargo a los recursos extrapresupuestarios, incluida la CSPO (recuadro II-9). El gasto total fue superior en un 60 por ciento a lo establecido en el presupuesto estratégico para el bienio, debido a la extraordinaria movilización de recursos extrapresupuestarios, especialmente para ayudar a las mpyymes a lograr el trabajo decente y mejorar la productividad (el 72 por ciento del gasto total para el bienio). Los recursos de la CSPO se destinaron a apoyar la formalización de las empresas y las transiciones justas en las cadenas de suministro clave, especialmente en África.

► Cuadro II-9. Presupuesto estratégico, gasto real y cinco principales asociados en la financiación para la consecución del resultado 4

Fuente		Presupuesto estratégico (en millones de dólares de los EE. UU.)	Gasto real (en millones de dólares de los EE. UU.)
Presupuesto ordinario		53,0	43,0
CSPO		-	2,6
Fondos extrapresupuestarios destinados a la cooperación		61,6	137,3
Total		114,6	182,9
Cinco principales asociados en la financiación	Países Bajos (Reino de los)		29,4
	Unión Europea		15,5
	Suecia		14,8
	Alemania		10,4
	Fondo Fiduciario de		
	Asociados Múltiples/PNUD		8,2

Resultado 5. Igualdad de género e igualdad de trato y de oportunidades para todos

Datos destacados
- En junio de 2024, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la histórica Resolución relativa al trabajo decente y la economía del cuidado, en la que se reconoce que la economía del cuidado es fundamental para lograr la igualdad de género, la justicia social y el trabajo decente para todos. - Cuarenta y cinco Estados Miembros adoptaron nuevas leyes, políticas, planes, hojas de ruta o reformas institucionales para prevenir y combatir la discriminación en el trabajo y promover la igualdad de oportunidades y de trato para todos. - Seis países adoptaron políticas nacionales integrales en el ámbito de los cuidados, lo que amplió el acceso a servicios de calidad y a la protección social para más de 25 millones de trabajadores en la economía del cuidado. Unos 15 millones de trabajadores en la economía del cuidado de 21 países lograron mejoras en sus derechos laborales y en materia de representación. - Veintidós países adoptaron leyes, políticas o reformas institucionales para prevenir y combatir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, lo que propició lugares de trabajo más seguros, dignos e igualitarios. - Los interlocutores sociales en 14 países establecieron redes y formularon políticas organizativas y en el lugar de trabajo, así como planes de acción, para reducir los obstáculos al empleo y promover la inclusión en el mercado de trabajo de las personas vulnerables a la discriminación por motivos de discapacidad y estado serológico respecto del VIH. - Dieciocho Estados Miembros ratificaron el Convenio núm. 190, con lo que el número total de ratificaciones de dicho convenio ascendió a 54.

- 177.** Mediante la aplicación de enfoques multidisciplinares, integrados e intersectoriales, la OIT ayudó a los mandantes a promover la igualdad y a reducir la discriminación en los mercados de trabajo contribuyendo a la adopción de políticas, leyes y otras medidas sobre igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, segregación ocupacional y conciliación de la vida laboral y personal a través de la reconciliación de las responsabilidades laborales y de cuidados (recuadro II-18). El apoyo prestado por la OIT también contribuyó a fortalecer la protección de la maternidad y a incrementar la seguridad en los lugares de trabajo combatiendo la violencia y el acoso en el trabajo.

► **Recuadro II-18. Aplicación de enfoques integrados para promover la igualdad de género y la inclusión en Eswatini, Etiopía y la República de Moldova**

Fundamentada en las normas internacionales del trabajo, la [Política Nacional de Bienestar en el Lugar de Trabajo](#), adoptada en 2025 por Eswatini, prevé que en todo lugar de trabajo —ya sea público, privado o informal— se prohíba la discriminación por todo motivo y se realicen los ajustes razonables disponibles para las personas que viven con el VIH y las personas con discapacidad.

El [Programa Siraye](#) de la OIT en Etiopía —en sinergia con el proyecto de «Promoción de los derechos de los trabajadores y la igualdad de género en el trabajo en África», financiado por Noruega— logró importantes avances en la eliminación de las barreras estructurales a la igualdad de género y la no discriminación en el sector de la confección, lo que permitió que miles de mujeres permanecieran y prosperaran en el mercado de trabajo. Ello se logró apoyando la protección de la maternidad y los [servicios de puericultura de calidad](#), impartiendo formación en el ámbito del liderazgo para combatir la segregación vertical y fortaleciendo la protección de la SST en los lugares de trabajo.

En la República de Moldova, con apoyo de Suecia y Suiza, la OIT ayudó a los mandantes a avanzar en la introducción de reformas legislativas sobre la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y la licencia de paternidad, a ampliar los servicios de puericultura y a mejorar las condiciones de trabajo en el sector de los cuidados. También se introdujeron nuevos mecanismos para prevenir y combatir la violencia y el acoso.

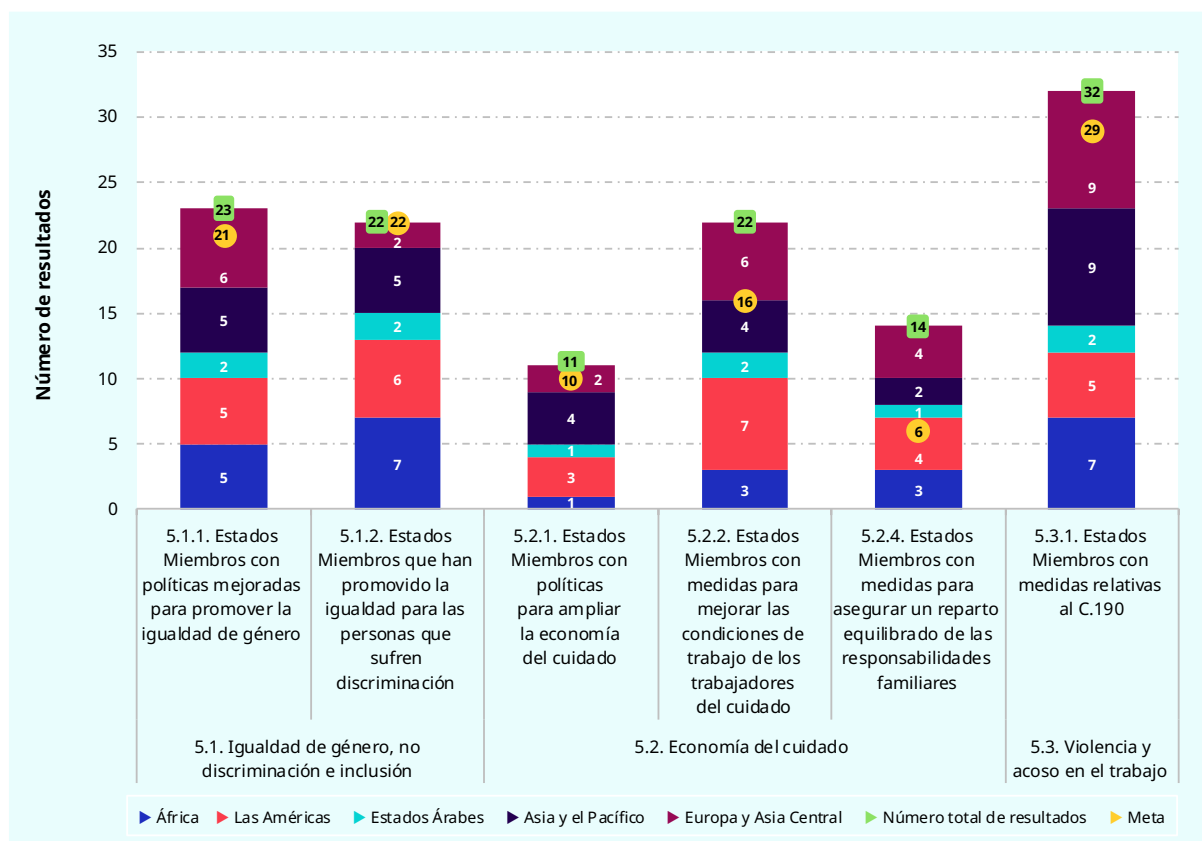
- 178.** A escala mundial, la OIT abordó la igualdad de género y la discriminación en el mundo del trabajo a través de la Coalición Mundial para la Justicia Social a fin de promover la igualdad salarial y mediante una colaboración estratégica con asociados clave, como el G7, el G20, la OCDE, la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, la CEPAL y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH). En 2025, los Ministros de Trabajo y Empleo del G20 refrendaron el Objetivo de Brisbane-eThekwiní y se comprometieron a seguir desplegando esfuerzos para reducir la brecha de participación en la fuerza laboral entre hombres y mujeres en un 25 por ciento de aquí a 2030 y la brecha salarial de género en un 15 por ciento de aquí a 2035. Los Ministros se comprometieron a alcanzar esas metas promoviendo la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, invirtiendo en servicios de cuidados de calidad y abordando las barreras estructurales que limitan la plena participación de las mujeres en el mercado de trabajo.

Cumplimiento de las metas y compromisos correspondientes a 2024-2025

- 179.** Durante el bienio, la OIT fortaleció la capacidad de los mandantes para fomentar la igualdad de género, la no discriminación y la inclusión, promover las inversiones y el trabajo decente en la economía del cuidado y prevenir y combatir la violencia y el acoso en el trabajo basados en la discriminación. Como resultado, la OIT contribuyó al logro de 124 resultados en todas las regiones, superando así en un 20 por ciento la meta fijada para el bienio y cumpliendo o sobrepasando la meta establecida para todos los indicadores de productos (gráfico II-16). A pesar de

la limitada financiación para alcanzar este resultado, la Oficina movilizó estratégicamente recursos internos —incluso de la CSPO— para apoyar a países en que los procesos políticos e institucionales habían alcanzado un cierto nivel de madurez. Este enfoque específico permitió lograr resultados con gran impacto, maximizar la eficiencia y asegurar que los recursos disponibles se destinaran a los ámbitos que pudieran generar el mayor rendimiento.

► **Gráfico II-16. Resultados obtenidos en el marco del resultado 5, por indicador y región**



- 180.** Para impulsar **la igualdad de género, la no discriminación y la inclusión**, siete países adoptaron, con el apoyo de la OIT, medidas legislativas y en materia de políticas a fin de asegurar la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Bangladesh, por ejemplo, adoptó nuevas disposiciones jurídicas sobre la igualdad de remuneración; el Brasil puso en marcha el Plan Nacional para la Igualdad Salarial a fin de asegurar la transparencia en el marco de la Ley 14.611/2023, y Zimbabwe fortaleció los mecanismos institucionales con objeto de mejorar el acceso a la justicia para los trabajadores que sufren discriminación salarial. A pesar de estos avances, ningún país ha logrado todavía cerrar la brecha salarial de género, lo que pone en evidencia la necesidad de un compromiso nacional más firme y una mayor cooperación internacional. La Coalición Internacional para la Igualdad Salarial, que ahora está compuesta por 74 miembros y que sigue creciendo, continúa desempeñando un papel clave en la recopilación de pruebas empíricas y la divulgación de buenas prácticas para acelerar el logro de avances en este ámbito.
- 181.** La lucha contra la segregación ocupacional por razón de género cobró impulso gracias a que los mandantes introdujeron medidas correctivas y proactivas en sectores en los que predominan los hombres, como la energía, la minería y los vulnerables a la automatización. Varios países de Europa Oriental eliminaron obstáculos jurídicos que restringían el empleo de las mujeres en el transporte y la construcción, reduciendo la lista de trabajos prohibidos y manteniendo al mismo tiempo una protección adecuada de la salud y seguridad de las mujeres embarazadas y lactantes.

- 182.** En África, Asia y el Pacífico, Europa Oriental y los Estados Árabes, se intensificaron los esfuerzos destinados a promover la inclusión de las personas con discapacidad. Los mandantes realizaron evaluaciones de accesibilidad; adoptaron políticas sobre la introducción de ajustes razonables por motivos de discapacidad; integraron la inclusión de las personas con discapacidad en las prácticas de recursos humanos; ampliaron los sistemas de protección social para facilitar prestaciones por discapacidad, y llevaron a cabo iniciativas de sensibilización y capacitación destinadas a los empleadores. La Red Mundial de Empresas y Discapacidad incrementó su número de miembros, que ahora asciende a 47 empresas multinacionales, y apoyó la creación de seis nuevas redes nacionales de empresas y discapacidad en Ghana, el Ecuador, el Iraq, el Senegal, Ucrania y Zimbabwe, fortaleciendo así la capacidad del sector privado para fomentar lugares de trabajo inclusivos.
- 183.** En países con una elevada prevalencia del VIH, se ampliaron los servicios destinados a las personas que viven con el VIH, prestando apoyo a más de [1,5 millones de beneficiarios directos](#) mediante centros para la realización de pruebas, campañas de sensibilización e iniciativas para prevenir la violencia, el estigma y la discriminación, mejorando al mismo tiempo la salud, la seguridad y el bienestar en los lugares de trabajo.
- 184.** Asimismo, se prosiguieron los esfuerzos destinados a combatir la discriminación contra los pueblos indígenas, con un compromiso regional renovado y medidas concretas. Durante un diálogo mundial celebrado en diciembre de 2024, los mandantes y los dirigentes indígenas de 21 países de todas las regiones concibieron formas de fortalecer la comprensión del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169) y apoyar la participación de los pueblos indígenas en los procesos de adopción de decisiones. En el Estado Plurinacional de Bolivia, Colombia y Honduras, las partes interesadas avanzaron en la integración de los conocimientos indígenas y ancestrales en los sistemas de cuidados cooperativos y basados en la comunidad, contribuyendo así a prestar servicios más inclusivos y culturalmente adecuados.
- 185.** La OIT apoyó el intercambio de experiencias y fortaleció la capacidad de los mandantes en estos ámbitos. Entre los principales eventos organizados, cabe señalar la segunda [Academia Regional de Género e Inclusión](#), coorganizada por el Centro de Turín en América Latina (2024), y la [Academia de Género sobre la Promoción de la Igualdad y la Inclusión en un Mundo del Trabajo en Evolución](#) (2025), en las que se trataron temas como la IA y la inclusión, los cuidados, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y la violencia y el acoso. En el curso impartido en línea titulado «[Promoting gender equality in climate action: pathways to a just transition](#)» se examinaron los vínculos entre la igualdad de género y las Directrices de política de la OIT para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos.
- 186.** La asistencia técnica de la OIT en el ámbito del **trabajo decente y la economía del cuidado** registró una elevada demanda en todas las regiones. La Oficina apoyó la formulación de políticas y hojas de ruta nacionales sobre los cuidados en Bangladesh, el Brasil, Kenya, Indonesia y Sri Lanka. Otros resultados reseñables son el establecimiento de cooperativas de prestación de cuidados, reformas jurídicas y en materia de políticas y convenios colectivos que mejoraron las condiciones de trabajo de los trabajadores en la economía del cuidado y que propiciaron una mayor conciliación de la vida laboral y personal. La OIT también proporcionó orientaciones técnicas sobre las normas relacionadas con la economía del cuidado y apoyó la ampliación de la protección de la maternidad en 25 países. En 14 países se adoptaron medidas de promoción de un reparto más equitativo de las responsabilidades del cuidado y la conciliación de la vida laboral y personal. La OIT también apoyó iniciativas destinadas a mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores en la economía del cuidado y su representación en el diálogo social, lo que propició el refuerzo de la protección de millones de trabajadores domésticos y de miles de trabajadores en los sectores de la educación y la salud.

187. La OIT fortaleció la divulgación mundial de conocimientos sobre la economía del cuidado mediante el establecimiento de plataformas para el aprendizaje entre pares (recuadro II-19) y la producción de datos, estudios de investigación y reseñas sobre políticas en las que se describen las experiencias de distintos países. Como ejemplos notables, cabe destacar los siguientes: *From global care crisis to quality care at home, Centering reward and representation for domestic workers in the care economy o Closing the gender gap in paid parental leaves*. Ampliando el *Portal mundial de la OIT sobre las políticas de cuidados* y el *Simulador de la OIT de inversiones en políticas de cuidados*, la OIT y la CEPAL elaboraron *escenarios de inversión para la sociedad del cuidado* en América Latina y el Caribe. Por último, la primera reunión del Grupo de trabajo técnico tripartito e interregional sobre las normas estadísticas internacionales para la medición del trabajo del cuidado se celebró en línea en 2025.

► Recuadro II-19. Sur por los cuidados

La *Plataforma Sur por los cuidados* proporciona un espacio mundial para el aprendizaje entre pares a fin de documentar y compartir prácticas destinadas a forjar economías del cuidado resilientes que apoyen el trabajo decente y los mercados de trabajo inclusivos. Cuando se estableció, en septiembre de 2025, mostraba 29 prácticas ilustrativas de mandantes y asociados de diversos países con distintos niveles de desarrollo. La primera sesión del *Nodo de aprendizaje de la Plataforma Sur por los cuidados*, que se celebró en Doha, en colaboración con el Centro de Turín, reunió a casi 100 participantes de más de 30 países, y sirvió para fortalecer la capacidad de los responsables de la formulación de políticas y de los interlocutores sociales para concebir y promover políticas integradas en materia de cuidados e impulsar nuevas alianzas para la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular.

188. La prevención y el combate de **la violencia y el acoso** siguen siendo fundamentales para eliminar las barreras estructurales que impiden la igualdad y la no discriminación en el trabajo. Durante el bienio, el Convenio núm. 190 siguió impulsando reformas jurídicas e institucionales, promoviendo enfoques integrales y con perspectiva de género, para que los lugares de trabajo sean más seguros y dignos. La OIT apoyó a los mandantes a fin de traducir los principios consagrados en el Convenio —y la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206) que lo acompaña— en políticas y prácticas institucionales concretas.
189. Como ejemplos notables, cabe destacar el plan de acción de ejecución nacional con plazos definidos de Kirguistán, en el que se detallan reformas legislativas, actividades de sensibilización y medidas de seguimiento, y la política nacional con una perspectiva de género de Sudáfrica sobre la prevención y eliminación del acoso en el servicio público, que incluye mecanismos de notificación, reparación y rendición de cuentas. En México, la Confederación de Empleadores adoptó un protocolo nacional en consonancia con lo dispuesto en el Convenio núm. 190, que sirve de modelo para 36 000 empresas afiliadas en todo el país, y en Malawi, las organizaciones de trabajadores adoptaron una política para combatir el acoso sexual.
190. Además, la OIT impartió formación específica para empleadores, trabajadores, inspectores del trabajo y jueces. Por ejemplo, con el apoyo de Suecia, la Oficina elaboró un manual de formación integral, preparó cursos de formación y estableció un centro de recursos para los empleadores sobre la prevención y el combate de la violencia y el acoso en el trabajo.

Presupuesto y gasto real

191. El gasto total destinado a la consecución del resultado 5 durante el bienio 2024-2025 fue de 65,9 millones de dólares de los Estados Unidos, financiado en un 65 por ciento con cargo al presupuesto ordinario y en un 35 por ciento con cargo a los recursos extrapresupuestarios,

incluida la CSPO (cuadro II-10). El gasto total fue inferior en un 20 por ciento a lo establecido en el presupuesto estratégico para el bienio, ya que la movilización de recursos extrapresupuestarios fue menos satisfactoria de lo esperado. La Oficina asignó considerables recursos de la CSPO, lo que contribuyó a la consecución de resultados en 17 Estados Miembros.

► **Cuadro II-10. Presupuesto estratégico, gasto real y cinco principales asociados en la financiación para la consecución del resultado 5**

Fuente		Presupuesto estratégico (en millones de dólares de los EE. UU.)	Gasto real (en millones de dólares de los EE. UU.)
Presupuesto ordinario		45,7	43,0
CSPO		0,5	4,9
Fondos extrapresupuestarios destinados a la cooperación para el desarrollo		35,9	18,0
Total		82,1	65,9
Cinco principales asociados en la financiación	Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA (ONUSIDA)		3,5
	Suecia		3,3
	Canadá		2,2
	Francia		1,3
	Fondo Fiduciario de Asociados		
	Múltiples/PNUD		1,3

Resultado 6. Protección en el trabajo para todos

Datos destacados
- En junio de 2025, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio sobre los peligros biológicos en el entorno de trabajo, 2025 (núm. 192) y la Recomendación sobre los peligros biológicos en el entorno de trabajo, 2025 (núm. 209). - Los sistemas de fijación de salarios se fortalecieron en 21 países, lo que benefició a más de 15 millones de trabajadores con salarios bajos. - Más de 8 millones de trabajadores en siete Estados Miembros se beneficiaron del establecimiento de límites al número de horas de trabajo, el descanso semanal garantizado y la introducción de modalidades equilibradas y flexibles de ordenación del tiempo de trabajo, así como de marcos para el teletrabajo y el trabajo híbrido. - Los mecanismos de control del cumplimiento y los diagnósticos realizados en 14 Estados Miembros fueron fundamentales para ampliar la protección laboral de los trabajadores que sufren un elevado riesgo de exclusión, en particular, casi 3 millones de trabajadores domésticos en siete países, los trabajadores temporales y ocasionales en dos países y los trabajadores que corren riesgo de informalización en 8 países, entre los cuales 4 millones de trabajadores migrantes de Myanmar. - Los centros de recursos para migrantes en África, Europa, Asia y el Pacífico prestaron asistencia a más de 300 000 trabajadores migrantes potenciales, actuales o retornados, facilitándoles información, servicios y apoyo jurídico, y logrando que obtuvieran compensaciones por los abusos sufridos durante el proceso migratorio por un valor total de casi 2,5 millones de dólares de los Estados Unidos.

- 192.** La OIT ayudó a los mandantes a reforzar la aplicación de las normas del trabajo y a promover mercados de trabajo más inclusivos y equitativos fortaleciendo los marcos de SST, la adecuación salarial y los sistemas de fijación de salarios y asegurando una ordenación del tiempo de trabajo decente, ampliando al mismo tiempo la protección para los trabajadores que sufren un mayor riesgo de exclusión, incluidos los trabajadores domésticos, en la economía informal, las plataformas y el trabajo temporal, así como los trabajadores migrantes y refugiados. Estos esfuerzos contribuyeron a reducir las desigualdades y a promover condiciones de trabajo más justas en distintos contextos laborales (recuadro II-20).

► **Recuadro II-20. Estrategia nacional para prevenir y reducir las desigualdades en el mundo del trabajo en el Iraq**

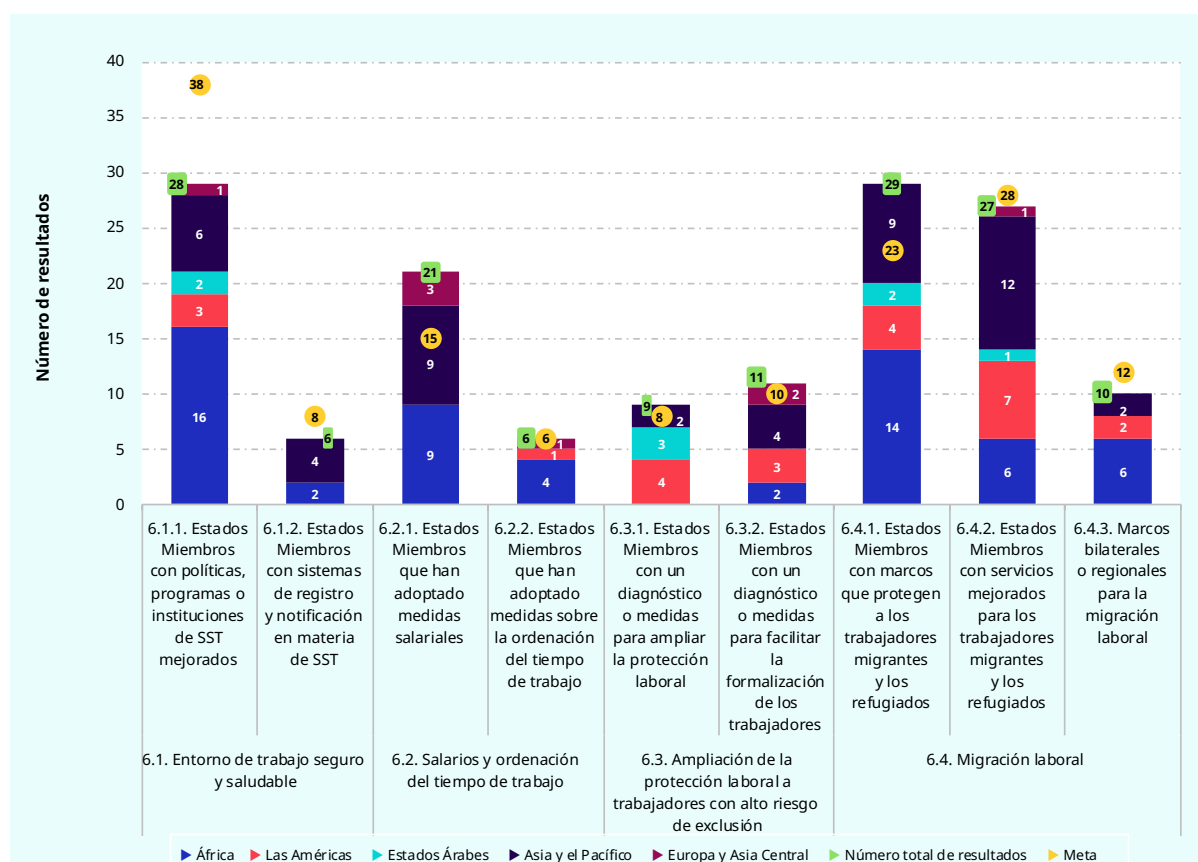
A principios de 2024, el Gobierno del Iraq y los interlocutores sociales refrendaron la [Estrategia nacional para prevenir y reducir las desigualdades en el mundo del trabajo \(2024-2028\)](#), lo que constituyó un hito importante para la promoción de la justicia social y la igualdad en el mercado de trabajo. Elaborada mediante amplias consultas con instituciones gubernamentales, organizaciones de trabajadores y de empleadores y la sociedad civil, dicha estrategia proporciona un marco completo e integrado para abordar las desigualdades estructurales, en particular entre las mujeres y los hombres, promover la participación en la fuerza de trabajo y fortalecer la protección de los grupos vulnerables. Uno de sus objetivos centrales es asegurar una protección jurídica adecuada para todos los trabajadores, incluidos los que trabajan en la economía informal, las plataformas, por cuenta propia o a tiempo parcial, incrementando así la inclusión de los que corren el riesgo de quedar excluidos de la protección laboral.

- 193.** La OIT influyó activamente en el debate mundial y reforzó sus alianzas estratégicas con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la FAO y la OCDE, integrando los principios relativos al trabajo decente en marcos de políticas más amplios. La Organización también promovió un programa mundial de referencia sobre las políticas salariales, incluidos los salarios vitales, y estrechó su colaboración con el G20. Además, la OIT participó activamente en el diálogo mundial sobre la migración laboral en el marco de la Red de las Naciones Unidas sobre la Migración y forjó alianzas con la Organización Internacional para las Migraciones y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados a fin de promover enfoques coherentes basados en los derechos y fundamentados en las normas internacionales del trabajo y mensajes e intervenciones uniformes en todo el sistema multilateral.

Cumplimiento de las metas y compromisos correspondientes a 2024-2025

- 194.** Durante el bienio, la OIT fortaleció la capacidad de los mandantes tripartitos para promover la SST, niveles salariales adecuados y una ordenación del tiempo de trabajo decente, y ampliar la protección para abarcar a los trabajadores que sufren un elevado riesgo de exclusión debido a sus modalidades de trabajo y su situación contractual —incluidos los trabajadores en empleos informales en empresas formales o en hogares—, al tiempo que promovió la buena gobernanza de la movilidad laboral en condiciones de equidad. En total, la OIT contribuyó al logro de 147 resultados, es decir, solo un resultado menos de la meta fijada para el bienio. la meta fijada para el bienio. Asimismo, se cumplió o superó la meta fijada en cinco de los nueve indicadores de productos (gráfico II-17).

► Gráfico II-17. Resultados obtenidos en el marco del resultado 6, por indicador y región



195. Sobre la base de los progresos obtenidos en los anteriores bienios, un creciente número de Estados Miembros priorizaron los esfuerzos destinados a promover **entornos de trabajo seguros y saludables**, tomando medidas hacia la ratificación de los Convenios núms. 155 y 187. Muchos países fortalecieron sus políticas y marcos jurídicos en materia de SST, mejoraron los sistemas nacionales de SST y reforzaron el registro y la notificación de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.
196. Se obtuvieron notables progresos con respecto a los marcos nacionales de SST en África, América Latina y el Caribe y en Asia y el Pacífico. Los proyectos de cooperación para el desarrollo de la OIT contribuyeron a mejorar la seguridad y la salud en 63 000 lugares de trabajo. Gracias al impulso de los resultados obtenidos en Asia y el Pacífico y en África, se alcanzó la meta relativa a los sistemas de registro y notificación en materia de SST. Sin embargo, la aplicación efectiva de las políticas y la legislación sobre SST sigue planteando un desafío, lo que pone de manifiesto la necesidad de seguir fortaleciendo las capacidades nacionales, integrar la SST en los marcos de desarrollo más amplios y mantener la asistencia técnica de la Oficina en este ámbito.
197. La OIT reforzó su liderazgo normativo con el establecimiento de las primeras normas mundiales sobre prevención y protección frente a los peligros biológicos en el entorno de trabajo y la puesta en marcha de la [campaña mundial](#) para promover la ratificación y aplicación de los convenios fundamentales de la OIT sobre SST. Además, la Oficina publicó informes de investigación y elaboró herramientas en materia de políticas, por ejemplo, [Chemical exposures in mining; Heat at work](#) (presentada mundialmente por el Secretario General de las Naciones Unidas); [Bridging Social Protection and Occupational Health](#) para promover los Objetivos de Desarrollo Sostenible, y una nueva [Metodología para evaluar los sistemas nacionales de cualificación en materia de SST](#) (recuadro II-21).

► **Recuadro II-21. Forjar un futuro más seguro: una nueva metodología para mejorar los sistemas nacionales de cualificación en materia de SST**

En el marco del programa de referencia de la OIT «Seguridad + Salud para Todos», la Oficina, con el apoyo del Gobierno de la República de Corea, elaboró una metodología innovadora para evaluar los sistemas nacionales de cualificación en materia de SST. Esta guía práctica, que ayuda a los Estados Miembros a evaluar y mejorar sus sistemas nacionales de cualificación en el ámbito de la prevención, ha sido aplicada con éxito en Brunei Darussalam, Filipinas y Madagascar. A raíz de esta evaluación, Madagascar adoptó una hoja de ruta para mejorar su sistema nacional.

198. La OIT reforzó las medidas nacionales y mundiales destinadas a promover **niveles salariales adecuados y una ordenación del tiempo de trabajo decente**. Se fortalecieron los sistemas de fijación de salarios en 21 Estados Miembros, principalmente en África y en Asia y el Pacífico. Las reformas introducidas incluyeron la adopción, el ajuste o la ampliación de los salarios mínimos para reflejar tanto las necesidades de los trabajadores como los factores económicos; los incrementos salariales obtenidos mediante la renovación de convenios colectivos en sectores como la minería, la pesca, la industria alimentaria y los servicios públicos, y los análisis sobre la brecha salarial de género realizados a nivel nacional. En conjunto, las reformas de los salarios mínimos beneficiaron a 14,7 millones de trabajadores con salarios bajos, mientras que los salarios fijados a través de la negociación colectiva mejoraron los ingresos de unos 370 000 trabajadores.
199. La OIT también ayudó a los Gobiernos a elaborar legislación, y fortaleció la capacidad de los interlocutores sociales a fin de negociar convenios que regulen la ordenación del tiempo de trabajo y la organización del trabajo. Gracias a ello se obtuvieron resultados en siete países, en los que se adoptaron medidas para fijar límites al número de horas de trabajo, garantizar el descanso semanal y promover modalidades equilibradas y flexibles de ordenación del tiempo de trabajo, así como marcos para el teletrabajo y el trabajo híbrido.
200. En el *Informe mundial sobre salarios 2024-2025*, se presentó un análisis sobre las tendencias salariales, las desigualdades, las brechas salariales de género y los ajustes de los salarios mínimos y se ofrecieron recomendaciones prácticas en materia de políticas a los Estados Miembros. La *Reunión de expertos sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales*, concluyó con un acuerdo sobre una serie de principios para la *estimación* y la *operacionalización* de los salarios vitales, que han empezado a aplicarse en distintos países (recuadro II-22). En abril de 2025, la Oficina presentó el Programa sobre salarios vitales, junto con la OIE y la CSI, y estableció la Iniciativa sobre salarios vitales en el marco de la Coalición Mundial para la Justicia Social.

► **Recuadro II-22. Estimaciones y metodologías para el salario vital en Costa Rica**

Se mejoraron las prácticas de fijación de salarios en Costa Rica mediante la incorporación del concepto de salario vital en los mecanismos utilizados para ajustar los salarios mínimos nacionales. Ello refleja el firme compromiso nacional con la formulación de políticas salariales basadas en datos empíricos, sustentadas en el diálogo social a través de instituciones tripartitas como el Consejo Nacional de Salarios. Se elaboraron estimaciones del salario vital utilizando la metodología de la OIT, con el apoyo técnico de la Oficina y las contribuciones financieras del Gobierno del Reino de los Países Bajos. La información sobre esta metodología se ha remitido a las instituciones nacionales para su aplicación futura. Estos esfuerzos, junto con los datos mejorados sobre los factores económicos, tienen por objeto orientar los ajustes futuros en los salarios mínimos nacionales y en los salarios en los sectores estratégicos, incluido el sector de producción de banano.

201. A lo largo del bienio, la Oficina recibió un número creciente de solicitudes de asistencia técnica de todas las regiones a fin de garantizar una **protección laboral adecuada y efectiva para los trabajadores que sufren un elevado riesgo de exclusión**. Con el apoyo de la OIT, nueve países adoptaron medidas para colmar las persistentes lagunas en sus marcos jurídicos con respecto a ciertas modalidades de trabajo, como el de las plataformas y el trabajo basado en el domicilio, y formas contractuales específicas, incluidos los contratos temporales, el trabajo a tiempo parcial y las relaciones de trabajo multipartitas.
202. En la 113.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 2025), la Comisión Normativa sobre el Trabajo Decente en la Economía de Plataformas celebró su primera discusión, lo que allanó el camino para la posible adopción de un convenio y una recomendación sobre esta cuestión en 2026. La amplia participación de los mandantes en este proceso quedó de manifiesto en el número sin precedentes de respuestas al cuestionario del «[informe blanco](#)». Tras la primera discusión, la Oficina publicó el «[informe marrón](#)» en agosto de 2025 y organizó una serie de sesiones de información sobre el informe para los Gobiernos y los interlocutores sociales. La OIT elaboró actualizaciones jurídicas, un rastreador de políticas y notas técnicas en respuesta a la creciente demanda de conocimientos y orientaciones sobre la economía de plataformas, así como productos conexos sobre la protección de los datos de los trabajadores y la gestión algorítmica de estos.
203. Once Estados Miembros adoptaron medidas para diagnosticar la informalidad y promover el cumplimiento, lo que también incluye iniciativas de desarrollo de la capacidad y de sensibilización sobre los motores que impulsan el empleo formal, la promoción del cumplimiento, el uso de contratos tipo y los mecanismos de solución de conflictos. La OIT también apoyó los esfuerzos destinados a incluir la economía informal y los trabajadores domésticos en las organizaciones de trabajadores y las plataformas de diálogo social, y elaboró una herramienta metodológica para evaluar y abordar los riesgos de informalización, sobre la base de la experiencia nacional.
204. Además, la Oficina promovió enfoques innovadores para la formalización de los trabajadores domésticos —el 81 por ciento de los cuales sigue en la economía informal debido a lagunas jurídicas y de cumplimiento—, lo que también incluye el uso de una herramienta etológica para abordar las barreras al empleo formal analizando cómo responden las personas a los entornos normativos, sociales y jurídicos.
205. Con el apoyo de la OIT, 29 Estados Miembros fortalecieron los marcos y mecanismos en materia de **migración laboral**, mientras que 27 países mejoraron los servicios prestados a los trabajadores migrantes y a los refugiados. La asistencia de la OIT se centró en la promoción de una contratación equitativa, los centros de recursos para trabajadores migrantes, la reintegración sostenible de los retornados y la formulación de políticas, asegurando la participación de los interlocutores sociales.
206. También se prestó asistencia técnica a fin de abordar los vínculos entre el cambio climático y la movilidad, y ampliar la protección social para los trabajadores migrantes a través de medidas unilaterales, así como de la cooperación bilateral, subregional y regional. La OIT apoyó la creación o renovación de diez marcos bilaterales y regionales, incluido un marco innovador de reconocimiento de competencias en 14 países de América Latina y el Caribe, y la celebración de un diálogo interregional entre África y los Estados Árabes (recuadro II-23).

► **Recuadro II-23. Diálogo interregional para una gobernanza equitativa y eficaz de la migración laboral**

La migración laboral de países africanos a Estados miembros del CCG está aumentando, por lo que reviste una importancia crucial abordar las cuestiones en materia de protección para asegurar una migración laboral estructurada, segura, ordenada y regular. La OIT, en colaboración con la Organización Internacional para las Migraciones, ayudó a poner en marcha el Diálogo de Doha sobre Movilidad Laboral entre África y el CCG en 2024 como una plataforma de diálogo público entre los países africanos y los países de la región de los Estados Árabes a fin de mejorar la gobernanza de la movilidad laboral y proteger los derechos de los trabajadores migrantes. En dicho diálogo también participaron los interlocutores sociales regionales, a saber, la CSI África, la Organización de Unidad Sindical Africana, Business Africa y Arab League Trade Union, así como los representantes de las comunidades económicas regionales africanas. Los participantes adoptaron la [Declaración de Doha sobre la Movilidad Laboral](#) entre el CCG, el Líbano, Jordania y 24 Estados Miembros africanos, que se comprometieron a garantizar el trabajo decente para los trabajadores migrantes y a proseguir el diálogo, incluido el diálogo social, a tal fin.

207. Los estudios de investigación realizados por la OIT sirvieron para fundamentar las orientaciones sobre políticas, determinar las lagunas existentes en materia de protección y recopilar nuevos datos empíricos sobre las tendencias en el ámbito de la migración laboral, en particular mediante las [Estimaciones mundiales de la OIT sobre los trabajadores migrantes internacionales: Los trabajadores migrantes en la fuerza de trabajo](#) y el [Global study on recruitment fees and related costs: Second edition](#). La OIT también elaboró una [nota orientativa sobre los Centros de Recursos para Trabajadores Migrantes](#) y notas sobre el [diálogo social para la gobernanza de la migración laboral y sobre la migración laboral temporal](#).

Presupuesto y gasto real

208. El gasto total destinado a la consecución del resultado 6 durante el bienio 2024-2025 fue de 183,5 millones de dólares de los Estados Unidos, financiado en un 36 por ciento con cargo al presupuesto ordinario y en un 64 por ciento con cargo a los recursos extrapresupuestarios, incluida la CSPO (cuadro II-11). El gasto total fue superior en un 23 por ciento a lo establecido en el presupuesto estratégico para el bienio, debido en gran medida a la movilización de recursos extrapresupuestarios en el ámbito de la migración laboral. Los recursos de la CSPO asignados a este resultado, que contribuyeron principalmente a mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos, propiciaron la consecución de resultados en diez Estados Miembros.

► **Cuadro II-11. Presupuesto estratégico, gasto real y cinco principales asociados en la financiación para la consecución del resultado 6**

Fuente		Presupuesto estratégico (en millones de dólares de los EE. UU.)	Gasto real (en millones de dólares de los EE. UU.)
Presupuesto ordinario		63,6	66,5
CSPO		0,9	2,6
Fondos extrapresupuestarios destinados a la cooperación para el desarrollo		84,9	114,4
Total		149,4	183,5
Cinco principales asociados en la financiación	Estados Unidos		16,7
	Alemania		16,2
	Unión Europea		14,8
	Sector privado		9,8
	Reino Unido		8,4

Resultado 7. Protección social universal

Datos destacados

- Las reformas apoyadas por la OIT ampliaron de forma considerable la cobertura de la protección social, lo que benefició a cerca de 39 millones de personas, incluidos unos 14 millones de trabajadores en Indonesia por aumentos de las prestaciones de desempleo, 6 millones de beneficiarios adicionales de protección social de la salud en Côte d'Ivoire, y 3 millones de personas que se beneficiaron de la reforma de las pensiones en Chile.
- Tres Estados Miembros —Angola, Sao Tomé y Príncipe y Suriname— ratificaron el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), con lo que el número total de ratificaciones de dicho convenio ascendió a 68, solo dos menos con respecto a la meta fijada por la Conferencia Internacional del Trabajo para 2026.
- El Líbano concedió ayudas a 27 000 personas con discapacidad en zonas afectadas por el conflicto. En agosto de 2024, el Gobierno del Estado de Palestina empezó a implementar de forma gradual un sistema de prestaciones sociales para 18 000 personas de edad y 15 000 personas con discapacidades graves en la Ribera Occidental y, en la actualidad, está preparando la ampliación de esa cobertura a Gaza.
- La OIT publicó el *Informe Mundial sobre la Protección Social 2024-2026*, en el que se revela que el 52,4 por ciento de la población mundial percibe al menos alguna prestación de protección social, mientras que 3 800 millones de personas —de las cuales 2 000 millones son mujeres y niñas— siguen estando totalmente desprotegidas.

- 209.** La ampliación de la protección social sigue siendo un pilar central del Programa de Trabajo Decente y una estrategia clave para lograr la justicia social. Durante el bienio, la OIT siguió apoyando el desarrollo de sistemas de protección social sostenibles, centrados en las personas y basados en los derechos, con la finalidad de avanzar en la aplicación de la Agenda 2030. Dichos sistemas de protección social hacen frente a la pobreza persistente y a las crecientes desigualdades, incluida la desigualdad de género, amortiguando al mismo tiempo los efectos de las turbulencias y crisis en las personas y encarando los desafíos sistémicos.
- 210.** El Programa mundial de referencia de la OIT sobre el establecimiento de pisos de protección social para todos siguió siendo un mecanismo fundamental para prestar apoyo técnico a los Estados Miembros y avanzar hacia la materialización de la protección social universal. Gracias a diversas alianzas multilaterales, entre otras la alianza con el Fondo Monetario Internacional (FMI) (recuadro II-24) y el Acelerador mundial, se llevaron a cabo iniciativas específicas e integradas en una selección de países.

► **Recuadro II-24. La colaboración estratégica entre la OIT y el FMI moviliza inversiones sostenibles en el ámbito de la protección social**

Una alianza renovada entre la OIT y el FMI en una selección de países ha fortalecido la integración de la financiación de la protección social en los marcos nacionales de políticas. Los puntos de partida específicos seleccionados conjuntamente para cada país han permitido realizar evaluaciones de gran impacto, lo que también comprende análisis de los márgenes presupuestarios, que han servido para fundamentar las reformas de la protección social y se han reflejado en los informes por país del FMI previstos en el artículo IV. La OIT también facilitó la celebración de discusiones tripartitas, sumando así efectivamente a los mandantes en el diálogo entablado con los ministerios de Finanzas y el FMI.

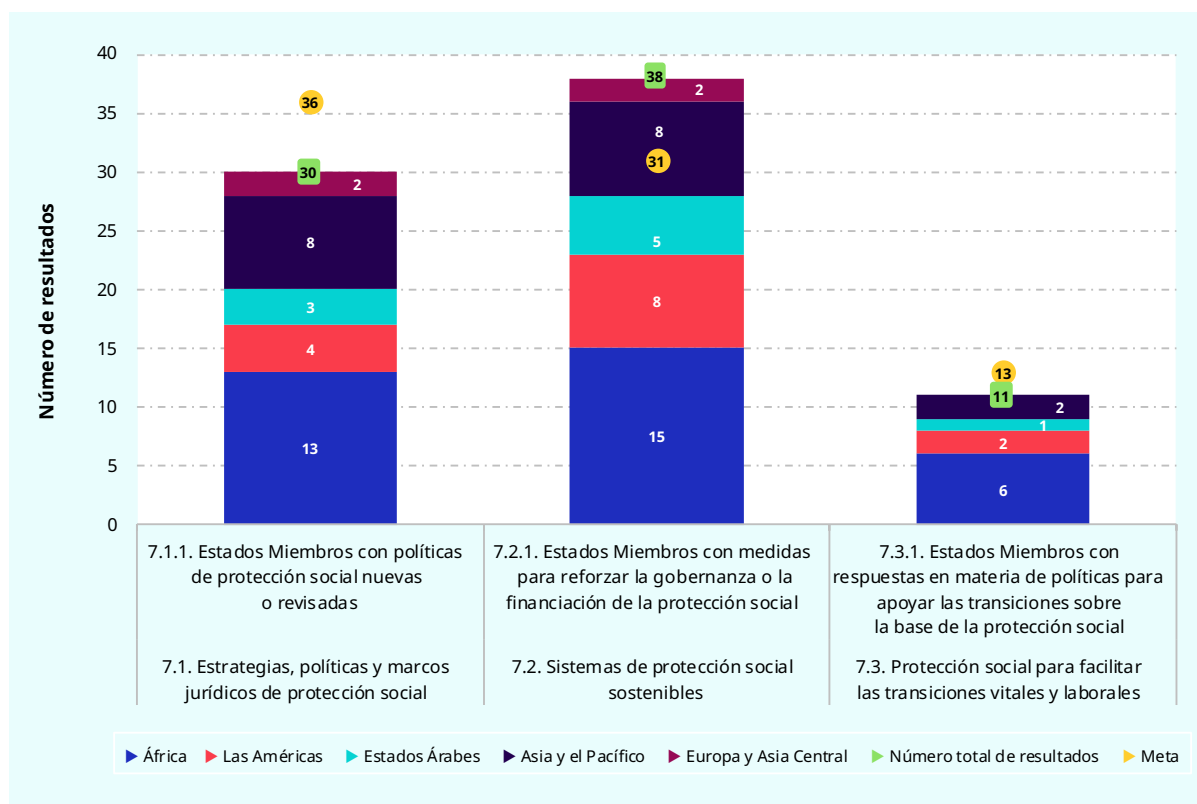
Las reformas se centraron en el seguro de desempleo en Camboya y Eswatini; en el seguro de salud en el Senegal; en los sistemas de pensiones en las Comoras, el Líbano, Marruecos, Mozambique y Tailandia, y en la ampliación de la cobertura para los trabajadores domésticos en el Paraguay. Los productos de difusión de conocimientos elaborados conjuntamente por la OIT y el FMI impulsaron la convergencia conceptual y la coherencia de las políticas entre las dos organizaciones y pusieron de manifiesto las sinergias positivas entre los sistemas de protección social y los resultados en el mercado de trabajo.

- 211.** Sobre la base de su mandato normativo y su estructura tripartita, la OIT siguió actuando como fuerza impulsora de compromisos mundiales en materia de políticas e iniciativas para ampliar la protección social. En ese sentido, desempeñó un papel clave en la formulación del Llamado a la acción mundial (2024) de la Alianza Global para la Protección Social Universal ([USP2030](#)), en el que se aboga por un aumento de la cobertura de los pisos de protección social en, al menos, dos puntos porcentuales cada año; y contribuyó a la operacionalización de los principios comunes de la Junta de Cooperación Interinstitucional en materia de Protección Social (SPIAC-B) para vincular la asistencia humanitaria y la protección social.

Cumplimiento de las metas y compromisos correspondientes a 2024-2025

- 212.** Durante el bienio, la OIT contribuyó al logro de 79 resultados relacionados con la protección social en los distintos países. El desempeño fue inferior a lo previsto en la meta bienal fijada para dos de los tres indicadores de productos y superó la meta fijada en el indicador relativo a la medición del fortalecimiento de los sistemas de protección social (gráfico II-18). Este progreso refleja el interés creciente de los Estados Miembros en el fortalecimiento de la gobernanza, la financiación y la capacidad operativa de la protección social, entre otras cosas a través de la transformación digital, como base para la ampliación de la cobertura y el incremento de la eficacia.

► **Gráfico II-18. Resultados obtenidos en el marco del resultado 7, por indicador y región**



213. La OIT apoyó a los mandantes en el establecimiento y fortalecimiento de los marcos nacionales de protección social, lo que propició la adopción de estrategias, políticas o marcos jurídicos nuevos o revisados, mediante la celebración de consultas tripartitas, en 30 Estados Miembros. La asistencia prestada por la OIT se centró de forma creciente en las reformas jurídicas y de políticas destinadas a estrechar la coordinación entre los regímenes contributivos y no contributivos, como en Viet Nam (recuadro II-25), la ampliación de la cobertura para abarcar a los trabajadores en nuevas modalidades de empleo en China y la India y las necesidades de las mujeres a lo largo de sus transiciones vitales y laborales en Chile, Indonesia y Tailandia para subsanar las brechas de género. En Chile, se llevó a cabo una reforma inclusiva de las pensiones, que introdujo créditos por cuidados, lo que se espera que beneficiará a más de 750 000 mujeres de aquí a 2026.

► **Recuadro II-25. Apoyo a largo plazo para ampliar la cobertura de la protección social y reducir la fragmentación en Viet Nam**

La reforma de la protección social en Viet Nam, que contó con el apoyo de la OIT durante varios bienios, culminó en 2024 con la adopción de la Ley de Seguridad Social, un hito importante hacia la materialización de la protección social universal en el país. Dicha ley integra las pensiones contributivas y no contributivas en un sistema de varios niveles y amplía la cobertura del seguro social obligatorio para abarcar a los trabajadores que antes no estaban cubiertos, amparando así a 3 millones de personas más.

Con financiación procedente de Australia, Irlanda y el Japón, la OIT apoyó el proceso de reforma mediante la realización de valoraciones actuariales de los fondos del seguro social, la facilitación de un diálogo tripartito y la prestación de asesoramiento sobre políticas para fortalecer el diseño y la aplicación de la reforma.

214. Treinta Estados Miembros adoptaron medidas en materia de políticas para ampliar la cobertura o reforzar la integralidad y la adecuación de los sistemas de protección social, lo que también incluye el acceso a la atención de la salud y de la maternidad en 15 países, como Camboya,

Côte d'Ivoire, Chipre, la República Democrática del Congo, el Tailandia y Viet Nam. Para apoyar la formulación de políticas basadas en datos empíricos, la Oficina elaboró un estudio comparativo de las reformas de la protección social y de la salud en 17 países de América Latina, que sirvió para fundamentar servicios de asesoramiento en Colombia, El Salvador, Honduras y el Perú. Además, la OIT apoyó el diseño o reforma de regímenes de protección en caso de desempleo en Indonesia, Jamaica, Malasia y Suriname.

- 215.** Para fortalecer las actividades de promoción y asesoramiento sobre el derecho a la seguridad social, la Oficina elaboró una guía titulada *Guide on drafting social security legislation*, una herramienta pionera basada en los conocimientos especializados y la experiencia de la OIT. Dicha guía práctica está influyendo activamente en las reformas jurídicas nacionales en consonancia con las normas internacionales del trabajo. Como complemento, en el Folleto informativo elaborado conjuntamente por el ACNUDH y la OIT titulado *Derecho a la seguridad social*, se aclaran las obligaciones estatales, se esbozan políticas y se refuerzan los argumentos a favor de la protección social universal sobre la base de los derechos humanos y las normas internacionales en materia de seguridad social.
- 216.** En total, 38 Estados Miembros lograron notables mejoras en **la financiación y la gobernanza de la protección social**. La OIT contribuyó a la creación de nuevas funciones actuariales y estadísticas en las instituciones de seguridad social en seis países y apoyó reformas de la gobernanza financiera en otros cinco, aprovechando herramientas como los *modelos cuantitativos de la OIT* y la *Plataforma de la OIT y la AISS de Servicios Actuariales*. A lo largo del bienio, la Oficina generó sólidos datos cualitativos y cuantitativos mundiales y regionales sobre el indicador 1.3.1 de los ODS a fin de fundamentar los análisis y la formulación de políticas, dedicando una atención especial al papel de la protección social en la acción climática y abordando las deficiencias financieras (recuadro II-26).

► **Recuadro II-26. Liderazgo en la información y el análisis a nivel mundial de la situación de la protección social y su financiación**

En septiembre de 2024, la OIT publicó su informe de referencia titulado *Informe Mundial sobre la Protección Social 2024-2026*, acompañado de informes regionales complementarios. En dicha publicación se pone de relieve el papel crucial de la protección social universal en la acción climática y la promoción de una transición justa. Dicho informe, que ha gozado de una amplia difusión (con más de 41 700 descargas hasta septiembre de 2025), constituye un recurso clave para los responsables de la formulación de políticas, los profesionales y los interlocutores sociales, y demuestra cómo los sistemas de protección social pueden impulsar un desarrollo inclusivo y sostenible.

Durante el bienio, se amplió la Base de Datos Mundial sobre Protección Social, que ahora abarca 214 países y territorios e incluye datos desagregados por sexo sobre la cobertura de la protección social. Esta base de datos sigue siendo una fuente reconocida de datos internacionalmente comparables sobre protección social y sirve de base para la elaboración de los informes sobre el indicador 1.3.1 de los ODS, así como de los informes mundiales de las Naciones Unidas.

Además, la OIT elaboró estimaciones sobre el *déficit de financiación* que habría que cubrir para lograr la protección social universal en 133 países de ingresos bajos y medianos en 2024. Los resultados revelan que, para lograr la cobertura universal de los pisos de protección social, se necesitaría una inversión anual equivalente al 3,3 por ciento del producto interno bruto (PIB) de esos países. Estas conclusiones se plasmaron directamente en los documentos finales de la *Cuarta Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo*, la *Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social*, la *COP30* y el Llamado a la acción mundial de la USP2030, y movilizaron el compromiso mundial de acelerar los avances hacia la protección social universal.

217. Muchos países aprovecharon el potencial de las tecnologías digitales para reforzar la prestación y la gobernanza de los sistemas de protección social. La OIT ayudó a integrar los servicios móviles de seguridad social en zonas rurales y urbanas desatendidas en la República Democrática Popular Lao; contribuyó a recopilar datos en la India, lo que aumentó la precisión de las estadísticas sobre protección social, y facilitó soluciones digitales para mejorar el acceso a los procesos de inscripción y la información sobre las prestaciones en Nepal, el Pakistán y Rwanda. La Oficina documentó los [avances digitales recientes en Asia y el Pacífico](#), que pusieron de manifiesto un importante aumento de la participación en los regímenes de seguridad social. Como asociada en la [Iniciativa de Convergencia Digital](#), la OIT está contribuyendo a la elaboración de normas mundiales para asegurar la interoperabilidad de los sistemas de protección social, incluido con respecto al [registro integrado de beneficiarios](#) y al [registro de las personas con discapacidad](#).
218. Durante el bienio, 11 Estados Miembros fortalecieron su capacidad para **aprovechar la protección social a fin de facilitar las transiciones vitales y laborales**, así como para apoyar transformaciones estructurales más amplias mediante la aplicación de enfoques integrados (recuadro II-27). A través del Acelerador mundial, la OIT y sus asociados promovieron enfoques integrados que vinculan la creación de empleo con sistemas de protección social financiados de forma sostenible en los países pioneros seleccionados.

► **Recuadro II-27. Ampliación de la protección social para facilitar la transición a la economía formal**

Para colmar las persistentes lagunas en la cobertura de la protección social, la OIT ayudó a los mandantes a facilitar transiciones a la formalidad mediante políticas y reformas jurídicas nacionales, en particular en Guinea-Bissau, Paraguay y el Senegal. Asimismo, se promovieron enfoques innovadores, como el recurso a las cooperativas para inscribir a grupos de difícil acceso y recaudar las cotizaciones de los trabajadores estacionales u ocasionales. En Côte d'Ivoire, esta estrategia permitió ampliar la cobertura a 6 millones de productores de café.

En Colombia, la promulgación de la Ley 2466 supuso un importante avance hacia la formalización, al ampliar la cobertura del seguro social —incluidas las pensiones, las prestaciones de salud y la protección frente a accidentes del trabajo— a fin de abarcar a los trabajadores domésticos, lo que benefició a más de 650 000 personas, en su mayoría mujeres. Estos esfuerzos se fundamentaron en los estudios de investigación y las orientaciones sobre políticas de la OIT en el ámbito de los [programas públicos de empleo](#) y el fortalecimiento de los [derechos laborales y la cobertura de la protección social para los trabajadores domésticos en la ASEAN](#).

219. A medida que se intensifican las perturbaciones climáticas y se aceleran los esfuerzos mundiales de mitigación, aumenta el reconocimiento de que la protección social es un instrumento crucial para la adaptación y la resiliencia. Con objeto de incrementar la sensibilización y reforzar los servicios de asesoramiento, la Oficina elaboró herramientas y productos de difusión de conocimientos que situaron la protección social universal como elemento clave en las políticas para abordar los efectos climáticos y los desplazamientos, y como un catalizador de transiciones justas. Ello incluye el *Informe Mundial sobre la Protección Social 2024-2026*; la [Estrategia de la OIT para ampliar la protección social a los trabajadores migrantes, los refugiados y sus familias](#), y una nota conjunta de la OIT y la USP2030 en la que se proporcionan orientaciones a los países sobre la integración de la protección social en las contribuciones determinadas a nivel nacional. A nivel de país, la OIT está aplicando de manera experimental una nueva herramienta de diagnóstico en Jordania para evaluar la capacidad de respuesta al cambio climático de los sistemas de protección social.

Presupuesto y gasto real

220. El gasto total destinado a la consecución del resultado 7 durante el bienio 2024-2025 fue de 121,4 millones de dólares de los Estados Unidos, financiado en un 40 por ciento con cargo al presupuesto ordinario y en un 60 por ciento con cargo a los recursos extrapresupuestarios, incluida la CSPO (cuadro II-12). El gasto total fue ligeramente superior a lo previsto en el presupuesto estratégico para el bienio. Los recursos de la CSPO asignados a este resultado propiciaron la consecución de resultados en diez Estados Miembros.

► Cuadro II-12. Presupuesto estratégico, gasto real y cinco principales asociados en la financiación para la consecución del resultado 7

Fuente		Presupuesto estratégico (en millones de dólares de los EE. UU.)	Gasto real (en millones de dólares de los EE. UU.)
Presupuesto ordinario		48,5	47,9
CSPO		0,4	2,6
Fondos extrapresupuestarios destinados a la cooperación para el desarrollo		62,5	70,9
Total		111,4	121,4
Cinco principales asociados en la financiación	Unión Europea		17,8
	Irlanda		4,2
	UNICEF		3,4
	Países Bajos (Reino de los)		2,9
	Alemania		2,1

Resultado 8. Respuestas de política e institucionales integradas para promover la justicia social a través del trabajo decente

Datos destacados
- Con el apoyo técnico de la OIT, los Ministros de Trabajo y Empleo del G20 adoptaron prioridades en materia de políticas para reducir las desigualdades en el mundo del trabajo (2024) y reafirmaron su compromiso de «lograr economías más prósperas potenciando una fuerza de trabajo sostenible y resiliente, reconociendo la urgente necesidad de combatir las desigualdades, fomentar la equidad en el mundo del trabajo y asegurar el trabajo decente» (Fancourt Declaration, 2025). - La Coalición Mundial para la Justicia Social, establecida por el Consejo de Administración de la OIT en noviembre de 2023, cobró un gran impulso y suma ahora un total de 400 asociados, lo que incluye a Gobiernos, organizaciones de empleadores y de trabajadores, entidades internacionales y regionales, empresas e instituciones académicas. La Coalición Mundial está apoyando medidas a nivel mundial y de país mediante 14 iniciativas clave. - Otros diez países se sumaron al Acelerador mundial, con lo que el número total de países pioneros ascendió a 18. A través de esta iniciativa, las Naciones Unidas y el Banco Mundial están llevando a cabo 47 programas conjuntos que promueven reformas de las políticas en favor del trabajo decente y la protección social universal en sectores estratégicos en 30 países, incluidos los países pioneros.

Datos destacados

- A través de sus 4 programas de acción prioritarios, la OIT movilizó más de 21 millones de dólares de los Estados Unidos para llevar a cabo iniciativas integradas de apoyo a la formalización, la facilitación de transiciones justas, la recuperación después de una crisis y la promoción del trabajo decente en las cadenas de suministro.
- Durante el bienio, 32 Estados Miembros establecieron políticas y programas para promover una transición justa en el contexto de las transformaciones ecológicas, mientras que 19 países adoptaron enfoques integrados y estrategias para facilitar la formalización. El trabajo decente y el empleo constituyeron elementos centrales de los esfuerzos de prevención de crisis y de recuperación posterior en 19 países.

221. Ante las crecientes tensiones geopolíticas y los desafíos combinados que plantean las transiciones climáticas, demográficas y digitales, la OIT intensificó sus esfuerzos a fin de situar la justicia social y el trabajo decente en el centro de la formulación de las políticas nacionales y mundiales, asegurando su integración en las estrategias económicas, sociales y ambientales, así como en las políticas financieras y comerciales, en aras de un crecimiento inclusivo, niveles de vida más elevados y una reducción de las desigualdades. La OIT estrechó su colaboración con dirigentes mundiales y grupos de coordinación como el G7 y el G20 (recuadro II-28); puso en marcha la Coalición Mundial para la Justicia Social; amplió el Acelerador mundial, y ejecutó cuatro programas de acción transversales en ámbitos prioritarios en materia de políticas que exigen soluciones prácticas y multidisciplinarias.

► Recuadro II-28. Influencia en los programas de políticas a través del G7 y del G20

La participación de la OIT en los procesos del G7 y del G20 contribuyó a la adopción de marcos de políticas y planes de acción sobre protección social, inclusión, reducción de las desigualdades y gobernanza de la IA centrada en las personas.

En colaboración con la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS), la OIT acogió el [Portal sobre políticas sociales del G20](#), una plataforma de difusión de conocimientos para ayudar a los Gobiernos a fortalecer la protección social y la inclusión. La OIT prestó asistencia técnica con respecto a la adopción de las nuevas metas del G20 relativas a la reducción del desempleo juvenil y la desigualdad de género, así como para mejorar los indicadores destinados a medir la brecha salarial de género en las economías del G20 y la inclusión de las personas con discapacidad en los mercados de trabajo de los países del G7. En 2025, los Ministros de Desarrollo del G20, con el apoyo de la OIT, adoptaron un **Llamamiento a la acción: por un desarrollo inclusivo, resiliente y sostenible a través de sistemas y pisos de protección social universal** sobre la base de la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202).

En colaboración con la OCDE, la OIT también contribuyó al desarrollo del [Plan de acción del G7 para un desarrollo centrado en las personas y un uso seguro y fiable de la inteligencia artificial en el mundo del trabajo](#) (2024). En dicho plan se reconocen tanto los beneficios de la IA —oportunidades de empleo, aumento de la productividad, seguridad y salud, satisfacción y calidad del empleo— como los riesgos que entraña, en particular con respecto a la calidad de los puestos de trabajo y las disparidades entre empresas y trabajadores, dentro de los países y entre ellos.

En 2025, sobre la base de los resultados de un cuestionario relativo a las prácticas de los países en seis ámbitos de políticas del Plan de acción de 2024, la OIT y la OCDE prepararon un compendio de mejores prácticas en los países del G7 y de la Unión Europea, en el que se describen los enfoques nacionales con respecto al desarrollo de las competencias, la automatización, la productividad y la equidad, la privacidad y la no discriminación, la SST, la transparencia y la rendición de cuentas y el diálogo social.

- 222.** Con el establecimiento y rápido crecimiento de la Coalición Mundial para la Justicia Social, que superó las expectativas iniciales, el alcance mundial de la OIT se amplió considerablemente. Dirigida por un grupo de coordinación copresidido por el Gobierno del Brasil y el Director General de la OIT, la Coalición ha seleccionado 14 iniciativas clave relacionadas con seis prioridades temáticas que el Consejo de Administración de la OIT ha refrendado. Dichas iniciativas —incluido el Acelerador mundial— sirven de puntos de partida para la colaboración con los asociados, impulsando medidas transformadoras sobre el terreno y acelerando los avances hacia la consecución de los ODS. La Coalición Mundial, que celebró foros anuales en 2024 y 2025 (recuadro II-29), ha fortalecido su colaboración con otras entidades, por ejemplo, el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas, el ACNUDH y la Organización Mundial del Comercio, aprovechando las complementariedades de sus mandatos para avanzar en la consecución de las prioridades estratégicas comunes.

► **Recuadro II-29. Foros anuales de la Coalición Mundial para la Justicia Social**

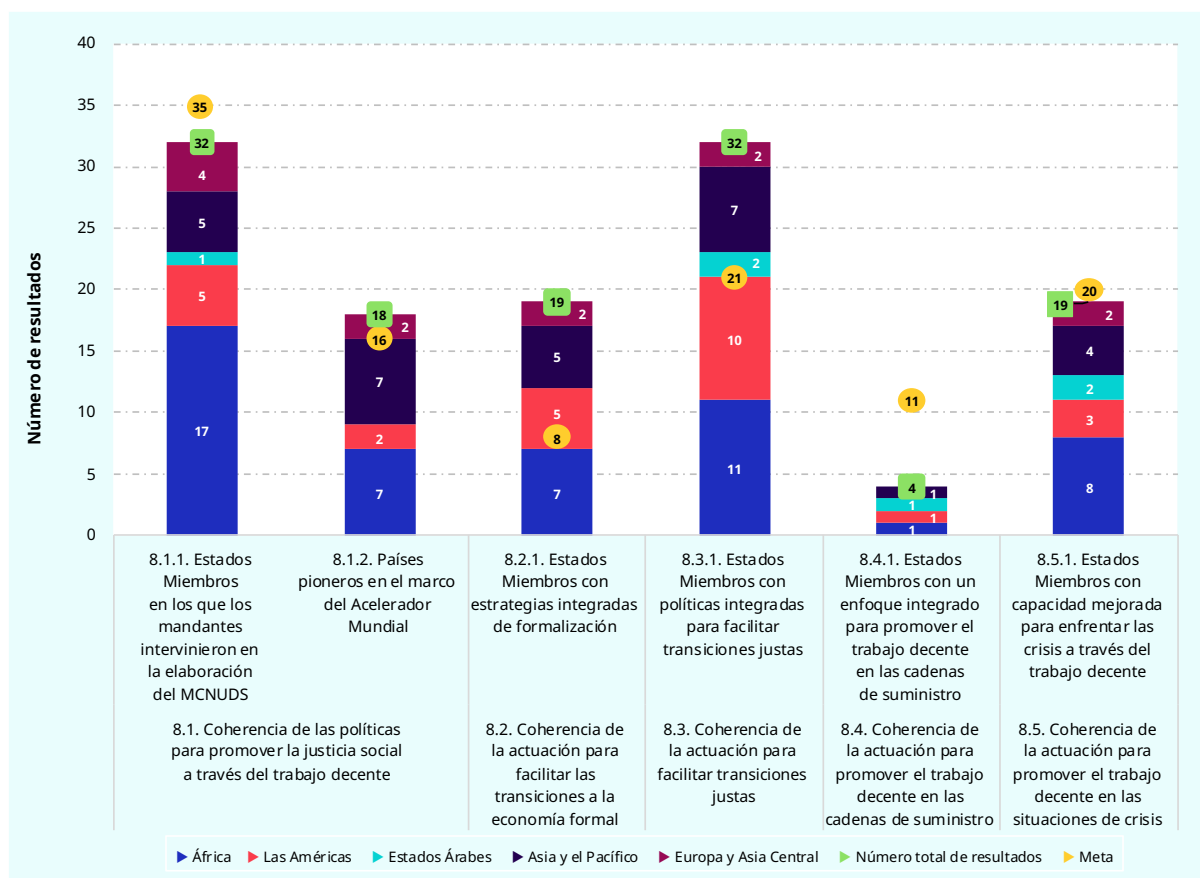
El foro inaugural de la Coalición Mundial, que tuvo lugar en 2024 durante la 112.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, sirvió para establecer el programa de la iniciativa. Dicho foro reunió a más de 1 200 participantes, incluidos los Presidentes del Brasil y Nepal, quienes subrayaron su compromiso nacional de armonizar las políticas económicas y sociales, reforzar el diálogo social y promover una transición justa y un crecimiento equitativo.

El foro de 2025, al que asistieron más de 1 000 participantes de forma presencial y 5 000 en línea, incluyó una intervención del Presidente de la República Dominicana, una sesión plenaria de alto nivel y seis sesiones interactivas en las que los asociados anunciaron contribuciones concretas en las 14 iniciativas clave. El Foro confirmó el gran poder de convocatoria de la Coalición con la presencia de 47 ministros, interlocutores sociales y otros dignatarios de alto nivel.

Cumplimiento de las metas y compromisos correspondientes a 2024-2025

- 223.** Además de reforzar la coherencia de las políticas a escala mundial, la labor de la OIT a fin de hallar respuestas de política e institucionales integradas para promover la justicia social a través del trabajo decente contribuyó a lograr 124 resultados en distintos países, lo que superó la meta fijada para el bienio en cuatro de los seis indicadores de productos, en particular con respecto a la formalización y la transición justa (gráfico II-19). Si bien la Oficina logró importantes avances en el desarrollo de un enfoque integrado para promover el trabajo decente en las cadenas de suministro y el fortalecimiento de la capacidad interna, la asimilación en los países progresó más lentamente de lo esperado. Aunque los resultados en 2024-2025 siguieron siendo modestos, se espera que las bases asentadas en muchos países generen resultados tangibles a partir de 2026.

► Gráfico II-19. Resultados obtenidos en el marco del resultado 8, por indicador y región



224. Con objeto de fortalecer la **coherencia de las políticas para promover la justicia social a través del trabajo decente**, la OIT apoyó la participación de los mandantes en el diseño de los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible y los procesos de planificación conexos en 32 países, más de la mitad de los cuales en África. Este apoyo combinó iniciativas de capacitación a nivel mundial y regional con asistencia técnica sobre políticas en los países.
225. En la actualidad, el Acelerador mundial cuenta con **18 países pioneros**, que son 17 Estados Miembros de la OIT y Bután. Durante el bienio, siete países —a saber, Albania, Bután, Camboya, Indonesia, Malawi, el Paraguay (recuadro II-30) y Uzbekistán— elaboraron y validaron sus hojas de ruta nacionales. Dichas hojas de ruta son programas de políticas en los que se describen las medidas prioritarias para ampliar la protección social, promover la creación de empleo y el desarrollo de competencias y fortalecer las políticas sectoriales y de promoción de transiciones justas.
226. En el marco del servicio de apoyo técnico del Acelerador mundial, la OIT contribuyó a la elaboración de herramientas destinadas a facilitar la ejecución de las hojas de ruta, por ejemplo, una **guía sobre diagnósticos macroeconómicos para empleos decentes, protección social y transiciones justas**, un **modelo para evaluar las políticas económicas y las inversiones con una atención especial a la sostenibilidad y el impacto social** y un **panel de informalidad** para realizar un seguimiento de las políticas.

► **Recuadro II-30. Hoja de ruta del Acelerador mundial en el Paraguay**

En la hoja de ruta del Acelerador mundial para el Paraguay, se expone una visión nacional integral que vincula el empleo, la protección social y las transiciones justas. Elaborada con el apoyo de la OIT, el PNUD, UNICEF y el Banco Mundial, dicha hoja de ruta incluye iniciativas destinadas a: i) fortalecer el programa denominado «Emplea PY Joven» a fin de promover empleos formales para los jóvenes; ii) formular una nueva estrategia para la formalización del empleo; iii) establecer una política industrial basada en un enfoque relativo a las cadenas de suministro, y iv) incrementar la sostenibilidad y la cobertura del sistema de protección social.

La OIT también está prestando asistencia a los mandantes nacionales en la medición de los empleos verdes, la evaluación de los efectos del cambio tecnológico y ambiental en el empleo y la protección social, y el análisis de las dinámicas de la informalidad, entre otros ámbitos pertinentes para la ejecución de la hoja de ruta.

227. Los cuatro programas de acción prioritarios establecidos en el Programa y Presupuesto para 2024-2025 fortalecieron la capacidad de la OIT a fin de prestar un apoyo integrado en materia de políticas. Al estrechar la coordinación interna y forjar alianzas estratégicas externas, la Oficina prestó mejores servicios de asistencia técnica transversal, orientaciones en materia de políticas y desarrollo de capacidades que aprovecharon las sinergias entre resultados y se adaptaron a los marcos multilaterales.

- La OIT ayudó a los mandantes a abordar las causas profundas de la informalidad y a promover una **transición a la formalidad**, lo que propició la adopción de enfoques y estrategias integrados con respecto a la transición a la formalidad en 19 Estados Miembros. Ello se logró a través de actividades coordinadas destinadas a alcanzar múltiples resultados en los países, el intercambio de conocimientos, la realización de estudios de investigación conjuntos y actividades de formación sobre las relaciones entre los diferentes ámbitos de políticas y la informalidad, combinados con la sensibilización y la colaboración internas.
- En el ámbito de la promoción de una **transición justa**, el apoyo prestado por la OIT a los Estados Miembros propició la formulación de 32 políticas integradas para promover el trabajo decente y la justicia social en el contexto de la transición ecológica. La OIT favoreció la integración de una transición justa en las contribuciones determinadas a nivel nacional sobre el cambio climático y desplegó esfuerzos coordinados dedicando una atención especial a la mejora del empleo, la protección y el diálogo social en el marco de una transición justa y las estrategias y medidas en favor de los empleos verdes.
- Las **cadenas de suministro** son un punto de partida importante para promover el trabajo decente. La OIT fortaleció la coherencia de las políticas y las alianzas a nivel internacional y regional, entre otras cosas a través del establecimiento de «One UN Response on Sustainable Value Chains». Se lograron resultados específicos en cinco países, incluido Namibia, donde se adoptó un nuevo modelo de contrato para los trabajadores en la cadena de suministro del sector pesquero.
- La OIT puso en marcha iniciativas de recuperación temprana en **situaciones posteriores a crisis**, obteniendo resultados concretos en 19 Estados Miembros y territorios, como Haití, el territorio palestino ocupado y Ucrania. La Oficina formuló respuestas integradas y adaptadas a situaciones de conflicto para integrar a las personas en situación de vulnerabilidad en el mercado de trabajo y apoyó los medios de subsistencia y el trabajo decente como base para una recuperación a largo plazo. La Oficina puso en marcha una nueva iniciativa, denominada Trabajo Decente para la Paz, financiada principalmente con fondos internos y de la CSPO, a fin de promover el trabajo decente y la justicia social en contextos frágiles, de conflicto o

propensos a catástrofes como el Afganistán, Libia, Myanmar, Togo, los tres países en la región de Liptako Gourma (a saber, Burkina Faso, Malí y Níger), la República Árabe Siria y Ucrania.

228. La Oficina desarrolló iniciativas de difusión de conocimientos, orientaciones, herramientas y capacitación en cuatro ámbitos. Un ejemplo notable es la [plataforma de intercambio de conocimientos](#) sobre las transiciones a la formalidad, que incluye los recursos generados durante la preparación de [la discusión general sobre la promoción de transiciones hacia la formalidad](#) de junio de 2025, junto con una [herramienta](#) elaborada para América Latina en el marco de la iniciativa FORLAC 2.0 y el [panel de informalidad](#) desarrollado por el Acelerador mundial.
229. En el ámbito de la promoción de una transición justa, los esfuerzos de generación de conocimientos se centraron en temas emergentes, como el trabajo decente y la adaptación, la simbiosis industrial y la productividad, los mercados de carbono, el desarrollo de los sistemas de mercado, la energía y el trabajo decente en la economía circular. La OIT, el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente y la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza publicaron el segundo informe bienal sobre trabajo decente, transiciones justas y soluciones basadas en la naturaleza. En «Just transition policy gateway», se muestran políticas y estrategias para impulsar el aprendizaje entre países, regiones y sectores.
230. La Oficina puso en marcha el [Centro de Evidencia sobre Trabajo Decente en las Cadenas de Suministro](#), con la finalidad de traducir estudios de investigación complejos en información clara para los mandantes. El Centro recopila más de 500 publicaciones y aprovecha la IA para resumir las conclusiones y fundamentar la formulación de políticas basadas en datos empíricos.
231. Con respecto a las situaciones de crisis y posteriores a estas, la OIT elaboró cuatro reseñas de políticas a fin de promover el trabajo decente a lo largo del nexo entre la acción humanitaria, la asistencia para el desarrollo y la consolidación de la paz, lo que también incluye la protección social, el desarrollo económico local y la formalización, el trabajo infantil y los diagnósticos sobre el empleo utilizando metodologías de análisis de datos innovadoras. Esto último permitió realizar evaluaciones más rápidas sobre los efectos de los desastres y conflictos en el mercado de trabajo en 15 países, lo que fue crucial en el diálogo sobre políticas y en la movilización de fondos para dar una respuesta en situaciones de emergencia en el Estado de Palestina, la República Árabe Siria, Kenya y Sudán del Sur y, tras el terremoto de 2025, en Myanmar.

Presupuesto y gasto real

232. El gasto total destinado a la consecución del resultado 8 durante el bienio 2024-2025 fue de 116 millones de dólares de los Estados Unidos, financiado en un 13 por ciento con cargo al presupuesto ordinario y en un 87 por ciento con cargo a los recursos extrapresupuestarios, incluida la CSPO (cuadro II-13). El gasto total fue muy superior a lo previsto en el presupuesto estratégico para el bienio debido a la movilización de fondos para sufragar proyectos de cooperación para el desarrollo a fin de reforzar la resiliencia de los mercados de trabajo en países afectados por crisis, especialmente procedentes del Fondo de las Naciones Unidas para la Consolidación de la Paz. Este resultado recibió la mayor proporción de recursos de la CSPO durante el bienio, lo que facilitó la consecución de resultados en 24 Estados Miembros.

► **Cuadro II-13. Presupuesto estratégico, gasto real y cinco principales asociados en la financiación para la consecución del resultado 8**

Fuente		Presupuesto estratégico (en millones de dólares de los EE. UU.)	Gasto real (en millones de dólares de los EE. UU.)
Presupuesto ordinario		14,2	14,8
CSPO		4,0	8,8
Fondos extrapresupuestarios destinados a la cooperación para el desarrollo		17,0	92,4
Total		35,2	116,0
Cinco principales asociados en la financiación	Alemania		50,7
	Unión Europea		11,5
	Fondo Fiduciario de Asociados Múltiples/PNUD		7,7
	Países Bajos (Reino de los)		4,7
	Suecia		3,2

Catalizadores

Catalizador A. Mejora de los conocimientos, la innovación, la cooperación y la comunicación para promover la justicia social

- 233.** Durante el bienio, la OIT reforzó su función como centro mundial de conocimientos e innovación sobre el mundo del trabajo. Gracias a los esfuerzos integrados en los ámbitos de las estadísticas, la investigación, la innovación, las alianzas y la comunicación, la Oficina aumentó su capacidad para prestar asesoramiento de políticas basado en datos empíricos, fomentar la colaboración y brindar apoyo a los mandantes para promover el trabajo decente y la justicia social. El uso extendido de la IA y las herramientas digitales permitió mejorar la generación, el análisis y la difusión de conocimientos. Las evaluaciones independientes de alto nivel sobre la cooperación para el desarrollo y las estadísticas del trabajo reforzaron el aprendizaje institucional y sirvieron de base para el establecimiento de las futuras prioridades.
- 234.** A raíz de las recomendaciones de la CIET, diversos grupos de trabajo técnico tripartitos propusieron nuevas **normas estadísticas** sobre el trabajo en plataformas digitales, la migración laboral internacional, la violencia y el acoso en el trabajo, la seguridad y salud en el trabajo, el trabajo del cuidado y la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones. Con el apoyo de la OIT, 47 Estados Miembros realizaron encuestas nacionales y reforzaron los sistemas de información sobre el mercado de trabajo, superando así la meta fijada para el bienio, y siguieron recopilando y comunicando datos para los indicadores de los ODS de cuyo seguimiento se encarga la OIT.
- 235.** El portal mejorado de [ILOSTAT](#) contiene ahora 1 090 indicadores y 352 millones de puntos de datos —lo que representa un aumento de un 20 por ciento con respecto a 2022-2023— para 178 países. Se modernizaron los [Perfiles de países](#) a fin de mejorar su facilidad de uso y visualización, al tiempo que una estrategia de formación conjunta con el Centro de Turín reforzó las capacidades en materia de datos para la formulación de políticas con base empírica, de la que se beneficiaron más de 700 participantes. Se fortalecieron las alianzas con la División de

Estadística de las Naciones Unidas para incluir datos de la OIT en la plataforma [UN DATA Commons](#), así como con las autoridades estadísticas de la República de Corea y Singapur.

236. Durante el bienio, el programa de **investigación** generó casi 300 productos sobre transiciones climáticas, automatización, competencias, igualdad de género, y protección social, entre otros temas, incluidas las publicaciones de referencia como *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2024 y 2025* y *La situación de la justicia social*. La mayor colaboración con organismos de las Naciones Unidas, instituciones financieras, organizaciones multilaterales y el mundo académico dio mayor visibilidad a los productos de investigación de la OIT, que se citaron en documentos finales de las Naciones Unidas, el G20, el G7 y el BRICS. La OIT organizó formación sobre la formulación de políticas con base empírica para los mandantes, así como reuniones internacionales y redes de académicos y profesionales, como la [Conferencia sobre la Regulación para el Trabajo Decente](#), celebrada en 2025. La Organización asumió el liderazgo intelectual a nivel mundial sobre el impacto del cambio tecnológico en el mundo del trabajo a través de iniciativas como la alianza AI for Good y el Observatorio de la IA y el Trabajo en la Economía Digital (recuadro II-31).

► **Recuadro II-31. Observación del impacto de la IA en el mundo del trabajo**

El [Observatorio de la IA y el Trabajo en la Economía Digital](#) de la OIT, que se puso en marcha en 2024, es el centro neurálgico de la Organización para la investigación, los datos y las perspectivas de política sobre el impacto de la IA y las tecnologías digitales en el mundo del trabajo. A través de iniciativas como el estudio [Generative AI and Jobs](#) y el rastreador [Digital Labour Platform Tracker](#), el Observatorio proporciona herramientas basadas en datos que sirven para fundamentar las políticas, el diálogo social y los debates mundiales sobre la gobernanza de la IA. El rastreador se centra en la legislación en todo el mundo y en las iniciativas de política, la negociación colectiva y los casos judiciales. La colaboración del Observatorio con la iniciativa de la Unión Internacional de Telecomunicaciones AI for Good y la cooperación con el sistema de las Naciones Unidas reforzó aún más el liderazgo de la OIT para configurar el futuro del trabajo en la era digital.

237. En el marco de la Estrategia de la OIT sobre el conocimiento y la **innovación**, la Oficina, en colaboración con el Centro de Turín, puso en marcha la iniciativa Innovation Sparks, que consta de un programa de exploradores y un fondo de innovación que financió 22 proyectos de desarrollo de la capacidad basados en la tecnología digital, como las aplicaciones móviles de aprendizaje, los módulos en línea y los chatbots. La elección de estas iniciativas de innovación estuvo inspirada en el quinteto de cambios de las Naciones Unidas 2.0, emprendido en 2024 para revitalizar el sistema de las Naciones Unidas mediante la promoción de una cultura de innovación y la utilización de datos, tecnología digital, previsión estratégica y ciencias del comportamiento. Estas iniciativas han llevado a que se implementen diversas soluciones entre el personal de la OIT y en la red mundial de mandantes y a que la Organización adquiriera un mayor protagonismo en el ecosistema de innovación de las Naciones Unidas.
238. La **cooperación para el desarrollo** siguió contribuyendo sustancialmente a la aplicación del programa de trabajo de la OIT en 2024-2025. A pesar de la difícil situación de la ayuda, la OIT conservó una cartera considerable de proyectos de cooperación para el desarrollo, con fondos aprobados por un valor de 802 millones de dólares de los Estados Unidos. Este monto incluye 35 millones de dólares de los Estados Unidos de contribuciones voluntarias básicas con cargo a la CSPO. La OIT mantuvo una sólida colaboración con la Unión Europea, los asociados multilaterales y bilaterales y las instituciones financieras internacionales, en particular el Banco Africano de Desarrollo, mientras que la financiación global de las Naciones Unidas se mantuvo por debajo de las expectativas. Se establecieron cuatro nuevas alianzas de cooperación Sur-Sur y

Triangular —con la India, el Fondo de Qatar para el Desarrollo, China y una nueva iniciativa del Sur Global— y aumentó en número de alianzas público-privadas. La OIT amplió su cartera de proyectos de cooperación para el desarrollo en países afectados por conflictos y desplazamientos, por ejemplo, a través de la Reunión de Asociados para el Desarrollo en apoyo de Palestina, celebrada en 2024, que movilizó más de 8 millones de dólares de los Estados Unidos para financiar el programa de recuperación del mercado de trabajo de la OIT.

- 239.** Durante 2024-2025, la OIT se centró en aprovechar las tecnologías de **comunicación** modernas, incluida la IA, para mostrar el impacto de la OIT en el mundo real a través de sus proyectos, programas y normas internacionales del trabajo. En la aplicación de su [Estrategia de Comunicación Mundial](#), la Oficina promovió una serie de productos de comunicación a través de los canales digitales de la OIT, incluido un nuevo sitio web mundial, registrándose un aumento significativo del número de internautas. La OIT logró una gran visibilidad mediática para sus [informes](#), [publicaciones principales](#) y [notas](#), asegurando la cobertura en los principales medios de comunicación internacionales. Las [campañas de comunicación mundiales](#) combinaron los datos más recientes con mensajes de promoción, llegando a millones de personas en todo el mundo a través de eventos como el [Global Citizen Festival](#). A nivel interno, la comunicación desempeñó un papel fundamental para mantener informado al personal de la OIT y asegurarse de que siga comprometido, lo que cobró aún más importancia a medida que avanzaban las reformas institucionales.

Catalizador B. Mejora del liderazgo y de la gobernanza

- 240.** La Oficina siguió haciendo un seguimiento del funcionamiento eficiente de los órganos de gobernanza y explorando la posibilidad de introducir nuevas mejoras sobre la base de los comentarios continuos recibidos de los mandantes. A solicitud del Consejo de Administración, en mayo de 2025 se organizó una reunión técnica tripartita para examinar su funcionamiento. Si bien la reunión ofreció la oportunidad de entablar un valioso diálogo, apenas logró reducir la extensión del orden del día de futuras reuniones. Por consiguiente, la Oficina seguirá explorando ámbitos en los que se podrían introducir mejoras, con arreglo a las orientaciones del Consejo de Administración.
- 241.** La OIT se sirvió de su estructura tripartita y poder de convocatoria para desempeñar una función de **liderazgo** en cuestiones que están configurando el mundo del trabajo. En 2024, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó resoluciones clave para promover medidas relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la economía del cuidado. En 2025, la Conferencia adoptó el Convenio núm. 192 y la correspondiente Recomendación núm. 209, junto con resoluciones sobre la transición a la formalidad en pro del trabajo decente y sobre la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social. Esta última fue decisiva en la formulación de la Declaración Política de Doha adoptada en Qatar en noviembre de 2025.
- 242.** A nivel de los países, se adoptaron 15 nuevos PTDP durante el bienio: 6 en África, 4 en América Latina y el Caribe, 2 en Asia y el Pacífico, y 3 en Europa y Asia Central. Todos los PTDP se elaboraron en consulta con los mandantes tripartitos, aunque en algunos países se retrasó el establecimiento de comités de dirección tripartitos. Además, la mayoría de los nuevos PTDP no contenían resultados derivados de los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, ya que los mandantes de la OIT consideraban a menudo que no respondían suficientemente a sus prioridades. La dificultad de derivar resultados específicos para cada entidad a partir de los Marcos de Cooperación también se puso de relieve en la evaluación en todo el sistema de los avances hacia una nueva generación de equipos de las Naciones Unidas en los países, publicada en 2025, en la que se recomendaba eliminar el requisito formal de que los

coordinadores residentes de las Naciones Unidas confirmaran la «derivación» de los resultados de los Marcos de Cooperación.

243. A fin de asegurar el **buen funcionamiento de los órganos de gobernanza**, la Oficina siguió organizando sesiones de información y consultas informales periódicas antes de las reuniones del Consejo de Administración y de la Conferencia Internacional del Trabajo y brindando apoyo a las reuniones oficiales celebradas en formato presencial, virtual o híbrido. La Oficina también optimizó el uso de herramientas de terminología y traducción asistidas por computadora para la producción de documentos a fin de asegurar que los documentos sean de alta calidad y se presenten dentro de los plazos previstos. Se seguirán realizando esfuerzos para aumentar la eficiencia en el ciclo de producción de documentos.
244. En relación con el **control**, la Oficina promovió la aplicación de la Estrategia de evaluación 2023-2025, mejorando el acceso a la información procedente de las evaluaciones a través de «i-eval AI assistant» que a partir de preguntas complejas realiza resúmenes concisos con citas completas y enlaces directos retomados de informes de evaluación de la OIT. El logro de la mayoría de las metas establecidas en la estrategia de evaluación —en particular la realización de las evaluaciones obligatorias en los plazos establecidos y el seguimiento de las recomendaciones— demuestra que hay una mayor rendición de cuentas y una cultura de aprendizaje cada vez más extendida en toda la Organización.
245. La Oficina siguió auditando los ámbitos de alto riesgo, como se refleja en la publicación de ocho informes de aseguramiento y un informe de asesoramiento, y reforzó la función de investigación durante el bienio. En un examen externo de la calidad de la Oficina de Auditoría Interna realizado en 2024 se emitió una opinión satisfactoria y el Consejo de Administración aprobó una nueva Carta de Auditoría e Investigación en marzo de 2025. Los Auditores Externos emitieron opiniones de auditoría sin reservas sobre los estados financieros consolidados de los años 2023 y 2024 y presentaron sus informes al Consejo de Administración con recomendaciones sobre varios procesos y funciones.
246. La Oficina siguió actualizando su sistema de gestión y control de riesgos y empezó a elaborar una plantilla de registro de riesgos para los proyectos de cooperación para el desarrollo, que complementa la plantilla para las oficinas de país. Se elaboraron o actualizaron módulos de formación en línea sobre gestión de riesgos, control interno y políticas y procesos de lucha contra el fraude. Se actualizó el registro estratégico de los riesgos como parte del Programa y Presupuesto para 2026-2027 y se renovaron anualmente los planes de continuidad de las operaciones de todas las oficinas exteriores.
247. Se elaboró un nuevo curso de formación en línea sobre ética, basándose en las mejores prácticas de otras organizaciones internacionales, que se complementará con un curso de actualización en línea que el personal deberá realizar cada tres años, y en 2025 se puso en marcha una línea directa para la protección de la integridad en la OIT (recuadro II-32).

► **Recuadro II-32. La línea directa para la protección de la integridad de la OIT**

Como parte de las iniciativas institucionales de la OIT para fortalecer la transparencia y la rendición de cuentas, la **línea directa para la protección de la integridad** es un mecanismo que permite señalar de manera segura, confidencial e independiente cualquier inquietud o sospecha de falta de conducta o comportamiento contrario a la ética que involucre a la OIT, a su personal o al personal de entidades asociadas y a contratistas. La Oficina de Auditoría Interna y Control de la OIT evalúa todas las alegaciones recibidas. Esta línea está disponible en varios idiomas en el sitio web público de la OIT. Tanto los usuarios internos como externos pueden optar por presentar las alegaciones por teléfono o por escrito.

Catalizador C. Gestión eficaz, eficiente, transparente y orientada a la obtención de resultados

248. La OIT prosiguió sus esfuerzos para reforzar los sistemas de gestión de recursos a fin de que respondan a las necesidades y sean adaptables y de alta calidad, garantizando al mismo tiempo la transparencia, la rendición de cuentas y el uso óptimo de los recursos. Durante el bienio, la Oficina elaboró nuevos productos y servicios relacionados con los lugares de trabajo físicos y digitales y la gestión de sus recursos financieros y humanos, aprovechando la digitalización y la IA cuando fue posible y pertinente, aumentando la agilidad y mejorando la capacidad de responder a las difíciles situaciones financieras.
249. La Oficina siguió contribuyendo al establecimiento de **lugares de trabajo eficientes, seguros y sostenibles** en diferentes lugares, mediante la renovación de sus edificios en Abiyán e Islamabad, así como el desarrollo de nuevas modalidades de gestión del espacio de oficinas en la sede para generar ahorros e ingresos.
250. La aplicación del sistema integrado de gestión en el lugar de trabajo permitió optimizar la gestión de los bienes inmuebles y activos físicos y la presentación de informes al respecto. La Oficina digitalizó los flujos de trabajo y estableció nuevas funciones de presentación de informes para facilitar la gestión de activos, arrendamientos y edificios. La OIT también tomó medidas para reforzar la gestión de la seguridad, incluida la puesta a prueba de un nuevo proceso, y la realización de cursos de formación sobre sensibilización en materia de seguridad.
251. Las emisiones de gases de efecto invernadero procedentes del transporte aéreo disminuyeron un 36 por ciento en comparación con los niveles previos a la pandemia, superando con creces la meta fijada para el bienio debido a la adopción generalizada de reuniones virtuales y herramientas de colaboración a distancia. Para mejorar aún más la eficiencia operativa, la OIT simplificó y digitalizó los flujos de trabajo internos para la organización de reuniones, incluidas las de los órganos de gobernanza, simplificando el registro y la votación. La Oficina siguió mejorando la accesibilidad a sus recursos digitales y puso en marcha varias iniciativas piloto para integrar la IA en la labor de diferentes departamentos (recuadro II-33).

► Recuadro II-33. Invertir en tecnología de IA

Convencida de que invertir en IA ofrece oportunidades para mejorar la eficiencia interna y obtener una visión más precisa de los amplios datos normativos y estadísticos que gestiona la OIT, la Oficina estableció 20 proyectos piloto para mejorar la facilidad de uso de los repositorios de información, aumentar la productividad y permitir a los mandantes tomar decisiones de política basadas en datos empíricos. Estos proyectos proporcionaron información relevante sobre la idoneidad de diferentes productos, los costos y los posibles beneficios, lo que sirvió de base para la estrategia general de la OIT de integrar la IA en sus operaciones cotidianas.

252. A fin de facilitar una **gestión integrada y transparente de los recursos orientada a la obtención de resultados**, se siguió mejorando el cuadro interactivo de planificación del trabajo basada en los resultados, una herramienta digital interna para visualizar los programas por países y los productos globales, con el fin de incluir información detallada sobre las fuentes de financiación, incluidos los proyectos de cooperación para el desarrollo y la CSPO. Esto permitió a los directivos y al personal acceder a datos actualizados sobre los presupuestos, los compromisos y los gastos por resultados y productos, lo que facilitó una toma de decisiones más oportuna y fundamentada.

253. Con el fin de mejorar el grado de conformidad de los datos de la OIT con las normas internacionales, la Oficina llevó a cabo evaluaciones mensuales de la calidad de los datos, mejoró los sistemas de publicación automatizados y formó al personal pertinente de la OIT. Esto dio lugar a una disminución del 70 por ciento del número de problemas relacionados con la calidad de los datos. Además, se estableció un nuevo sistema para indicar el uso estratégico y geográfico de los recursos distintos de los del personal con cargo al presupuesto ordinario a fin de mejorar el seguimiento y la presentación de informes. Al presentar información integrada sobre los recursos, estas herramientas permitieron mejorar la capacidad de la Oficina para gestionar los recursos de manera eficiente, especialmente en el contexto de la reducción de la disponibilidad de recursos del presupuesto ordinario en el último trimestre de 2025.
254. Durante el bienio, la Oficina reforzó y amplió las políticas y procesos existentes para fomentar una **fuerza de trabajo diversa, motivada y de alto rendimiento**. Se desarrollaron nuevas herramientas para determinar las necesidades actuales y futuras en materia de competencias y la información obtenida sirvió para orientar la toma de decisiones en relación con la programación de recursos, la contratación selectiva y las prioridades de desarrollo del personal. La oferta de oportunidades de aprendizaje ha ido aumentando para subsanar las carencias concretas detectadas en el proceso de identificación de competencias. Estos programas abarcan más de 150 actividades, que redundan en beneficio de aproximadamente 1 800 miembros del personal en todo el mundo.
255. Una política de movilidad revisada de la OIT ofrece un marco mejorado y transparente para facilitar la movilidad tanto geográfica como funcional de los miembros del personal. Las adscripciones temporales con fines de desarrollo profesional brindan oportunidades para que todos los funcionarios se expongan a diversas funciones institucionales y trabajen en nuevos entornos, incluso en distintos lugares de destino. Estas oportunidades tienen por objeto promover la movilidad y el crecimiento profesional y contribuir a conformar una fuerza de trabajo dinámica, adaptable y mundial.
256. Se introdujeron actividades de desarrollo del liderazgo sobre la gestión de equipos híbridos con el fin de reforzar la rendición de cuentas y el desempeño. Un examen preliminar de la política de modalidades de trabajo flexibles reveló un alto nivel general de satisfacción entre el personal de la OIT, que indicaba que la política estaba teniendo un impacto positivo en la conciliación de la vida laboral y personal, al tiempo que se mantenía la colaboración.
257. Se emprendieron una serie de iniciativas propicias a un cambio de cultura con objeto de garantizar un entorno laboral respetuoso, saludable e inclusivo. Se finalizó una nueva política de la Oficina sobre empleo de personas con discapacidad y ajustes razonables, contribuyendo así a la consecución de los objetivos de la OIT de lograr un lugar de trabajo diverso y equitativo y mejorar cumplimiento de la Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad. Se realizaron importantes progresos en relación con el Plan de acción de la OIT sobre salud mental y bienestar en el trabajo para 2024-2026, que incluyeron campañas de sensibilización y contra la estigmatización, sesiones para gestionar el estrés y evitar el agotamiento profesional, y preparativos para la puesta en marcha de una evaluación de los riesgos psicosociales en toda la Oficina.

► Parte III. Enseñanzas extraídas y perspectivas

258. La Oficina considera prioritario extraer enseñanzas de la aplicación del programa de la OIT, tanto de los logros obtenidos como de los retos planteados. Para extraer enseñanzas generales, se basa en evaluaciones independientes, externas e internas, así como en su propia experiencia y análisis del desempeño. Las observaciones formuladas por los mandantes respecto de la pertinencia y la calidad de los servicios prestados por la OIT durante el bienio también proporcionan información valiosa sobre las prácticas eficaces y los ámbitos que pueden mejorarse. En las secciones siguientes se resumen algunas de las principales enseñanzas extraídas de la aplicación del programa de la OIT en 2024-2025. A partir de esas enseñanzas, la Oficina se propone lograr un mayor impacto y mejorar el desempeño de la OIT en los próximos años.

Resiliencia financiera y continuidad institucional

259. A pesar de la crisis de liquidez de una magnitud sin precedentes sobrevenida en 2025, la Oficina mostró una resiliencia y agilidad institucional ejemplares. La rápida implementación del «examen de la OIT» y la aplicación de controles de gasto temporales permitieron proteger las funciones normativas fundamentales de la Organización. Los servicios esenciales —en concreto, el control de la aplicación de las normas internacionales del trabajo, el funcionamiento del Consejo de Administración, y la Conferencia Internacional del Trabajo— siguieron siendo plenamente operativos. Esto puso de manifiesto la gran capacidad de la OIT para priorizar su mandato constitucional, incluso cuando sus principales pilares financieros se encuentran sometidos a una presión extrema. La crisis también sirvió para acelerar la solidaridad interna, ya que los departamentos y las oficinas exteriores colaboraron para encontrar medidas de ahorro que evitaran despidos masivos y no afectaran a los productos técnicos de alto nivel.

260. Al mismo tiempo, el bienio 2024-2025 reveló una vulnerabilidad estructural crítica: una dependencia excesiva de una base restringida de donantes importantes y las limitaciones de las reservas del presupuesto ordinario para servir de colchón de liquidez. La suspensión repentina de más de 50 proyectos de cooperación para el desarrollo financiados por un único donante y centrados en áreas del mandato fundamental de la Organización, junto con una tasa de morosidad del 38 por ciento a finales de 2025, puso de manifiesto que los cambios geopolíticos pueden causar perturbaciones inmediatas y sistémicas. Esta volatilidad tuvo repercusiones que no se limitaron a las restricciones financieras; provocó también trastornos operativos, que obligaron a los departamentos técnicos de la sede y a las oficinas exteriores a reducir, retrasar o incluso suspender intervenciones a mitad de camino, lo que podría dañar la reputación de la OIT como asociado fiable para obtener resultados y producir un impacto a largo plazo. La conclusión es clara: el modelo de financiación actual es demasiado frágil en un contexto en el que el multilateralismo se ve sometido a tensiones y las prioridades de los donantes pueden cambiar de un día para otro.

261. La Oficina hizo frente a esta situación mediante medidas tales como recortar el gasto discrecional y retrasar la contratación, lo que le permitió salvar el déficit de financiación sin tener que suspender totalmente los servicios. Este periodo propició un replanteamiento fundamental del modelo operativo de la OIT, lo que dio lugar a un examen interno de todas las actividades a fin de distinguir entre aquellas que son esenciales para el cumplimiento del cometido de la Organización y aquellas que, aunque valiosas, podrían reducirse en los periodos de contracción presupuestaria. La Oficina mantuvo contactos diplomáticos de alto nivel para insistir en la

importancia del pago puntual de las contribuciones prorrateadas, reafirmando las obligaciones jurídicas y morales de los Estados Miembros.

- 262.** De cara al futuro, la OIT entrará en el bienio 2026-2027 en un contexto marcado por una mayor volatilidad e incertidumbre, lo que exigirá una mayor capacidad de adaptación, agilidad e innovación. Las persistentes presiones presupuestarias a nivel nacional ponen de relieve la necesidad de seguir adecuando los recursos confiados a la OIT a su mandato fundamental y sus ventajas comparativas, al tiempo que se integra la reforma como un proceso continuo en consonancia con la iniciativa ONU80 y los esfuerzos más amplios de eficiencia en todo el sistema.
- 263.** En este contexto, los futuros procesos del Programa y Presupuesto deberían mantener la flexibilidad necesaria para ajustar las prioridades en función de la evolución de las condiciones financieras y operativas. Dado que buena parte del programa de la OIT se financia con fondos de la cooperación para el desarrollo, será esencial una mayor armonización entre las iniciativas de movilización de recursos y los procesos de redefinición de prioridades. Para que los cambios en las contribuciones prorrateadas o voluntarias no tengan efectos desproporcionados en determinadas carteras de políticas hay que estar continuamente atentos a la concentración de los donantes. Al mismo tiempo, sigue siendo importante adoptar un enfoque más estratégico y diversificado de la movilización de recursos para reducir la exposición a la volatilidad de la financiación y fomentar la sostenibilidad financiera. Paralelamente, debería reforzarse aún más la consideración sistemática de los riesgos geopolíticos y contextuales en los proyectos importantes, reconociendo los entornos dinámicos en los que se presta la asistencia técnica y la necesidad de preservar los resultados, las alianzas y el personal.



La OIT ha tenido que hacer frente a muchas crisis en el curso de sus 106 años de historia. Cada vez, hemos salido fortalecidos, porque hemos preferido la unidad a la división, el coraje a la duda, los principios a la facilidad. El momento que vivimos nos exige que optemos por la misma vía. [...] estoy convencido de que podremos superar esta prueba —y que saldremos de ella más centrados, mejor preparados y organizados y si cabe más fieles a la misión de nuestra Organización...—.

Director General de la OIT, Gilbert F. Houngbo, [discurso de apertura en la 355.ª reunión del Consejo de Administración](#), noviembre de 2025.

Coherencia de las políticas para promover la justicia social y el trabajo decente

- 264.** Durante el bienio 2024-2025 se puso de manifiesto la importancia de la acción multilateral coordinada para promover la justicia social y el trabajo decente, y, en ese sentido, la OIT desempeñó un papel activo y visible. A través de la Coalición Mundial para la Justicia Social, que reúne a más de 400 asociados en torno a objetivos comunes, la OIT contribuyó a demostrar que para abordar retos sociales complejos se necesita una amplia colaboración entre múltiples partes interesadas. Gracias a su participación activa en foros multilaterales, como el G20, el BRICS y el G7, se garantizó que el trabajo decente, la protección social y el diálogo social se incorporaran en los marcos mundiales de políticas, en lugar de abordarse como preocupaciones aisladas. Los principales procesos de las Naciones Unidas, como la Cumbre del Futuro, la Cuarta Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo y la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, posicionaron aún más a la OIT en el centro de debates mundiales sobre políticas sociales y económicas y financiación.

- 265.** A pesar de este impulso, traducir los compromisos mundiales en resultados nacionales sostenidos sigue siendo una tarea difícil. Las persistentes lagunas en la aplicación siguen creando un desfase entre las declaraciones multilaterales y los resultados concretos a nivel nacional. Las intervenciones fragmentadas en materia de políticas, el espacio fiscal limitado y la coordinación insuficiente entre ministerios e instituciones frenan el progreso. Al mismo tiempo, la magnitud de las necesidades no satisfechas continúa siendo patente: miles de millones de personas todavía carecen de protección social y el desempleo mundial sigue siendo elevado. Para lograr que las políticas de empleo, competencias, mercado de trabajo y protección social sean coherentes entre sí y ajustar al mismo tiempo los presupuestos y los instrumentos financieros, se necesita un compromiso político sostenido y capacidad institucional, que siguen siendo desiguales entre los distintos países.
- 266.** En respuesta a estos desafíos, la Oficina se basó en el Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas como plataforma estratégica para promover una mayor coherencia de las políticas a nivel de los países. Aprovechando el sistema de coordinadores residentes de las Naciones Unidas y mancomunando los conocimientos técnicos en diversos ámbitos de políticas, la OIT promovió enfoques más integrados y sinérgicos capaces de lograr resultados más duraderos. La experiencia de los países confirmó que la combinación del asesoramiento normativo y técnico de la OIT con herramientas de aplicación práctica reforzaba la credibilidad y eficacia de la actuación de la Organización. Considerar al empleo y la protección social como estabilizadores macroeconómicos, en lugar de considerarlos como políticas sociales residuales, resultó especialmente eficaz cuando se contó con el respaldo de asociados para el desarrollo y bancos de desarrollo que adaptaron sus inversiones a las prioridades nacionales, como los cuidados, la agricultura, la energía y las transiciones verdes.
- 267.** A nivel institucional, el establecimiento y la puesta en marcha de cuatro programas de acción prioritarios durante el bienio demostró el potencial de los enfoques aplicables en toda la Organización para mejorar la coherencia y la eficacia. Estas experiencias también pusieron de relieve que para lograr progresos en materia de coherencia se necesita la coordinación sostenida en toda la Oficina, una articulación clara de las funciones y responsabilidades entre los programas de acción, los departamentos técnicos y las oficinas exteriores, y la utilización de herramientas, datos y marcos de comunicación comunes. En este contexto, la creación de un comité directivo interno, integrado por altos directivos de la sede y las regiones, resultó fundamental para asegurar una supervisión estratégica y examinar, considerar y validar las orientaciones estratégicas de los programas de acción.



Las reformas de 2017 del sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo reconfiguraron significativamente el apoyo que presta el sistema a la Agenda 2030. Sin embargo, aún está incompleta la visión de un sistema de las Naciones Unidas para el desarrollo más integrado, eficiente y coherente, mientras que los desafíos mundiales han seguido proliferando. [...] Para alcanzar los objetivos globales, el desarrollo sostenible requiere un apoyo multidimensional, de gran escala e intersectorial, un apoyo que no es posible facilitar con un sistema fragmentado y centrado en los proyectos.

Naciones Unidas, *Cambiar los paradigmas: unirse para cumplir*, Informe del Secretario General António Guterres sobre la iniciativa ONU80: Línea de trabajo 3: Reformas estructurales y reajustes programáticos, septiembre de 2025, A/80/392, 8/22.

- 268.** De cara al futuro, la OIT deberá basarse en la experiencia de 2024-2025 para asegurar la continuidad y sostenibilidad a la hora de traducir compromisos políticos sobre justicia social en un seguimiento operativo eficaz. El bienio confirmó que la justicia social no se logra mediante iniciativas puntuales, sino mediante una coordinación sistemática que incorpore los principios de trabajo decente en las políticas económicas, sociales y ambientales en todos los niveles. La OIT ejerce mayor influencia cuando brinda una base técnica y empírica sólida que permite a otras organizaciones incorporar los objetivos de justicia social en sus propias políticas y actividades. Para desarrollar todo su potencial, la Coalición Mundial deberá pasar de ser una plataforma destinada principalmente al diálogo a otra que también favorezca una mayor armonización de las políticas entre los asociados. Al mismo tiempo, la OIT debería seguir fortaleciendo la capacidad institucional de las organizaciones de trabajadores y de empleadores para que puedan participar eficazmente en los debates sobre políticas macroeconómicas, lo cual contribuiría a posicionar la justicia social como impulsora del desempeño económico, en lugar de como un costo social.
- 269.** Por último, sobre la base de los resultados del examen interno de la OIT, la Oficina tendrá que abordar los desafíos actuales relacionados con la fragmentación de la ejecución de actividades, vinculada en parte con su estructura interna. La experiencia durante el bienio demostró, por ejemplo, que ubicar los programas de acción fuera de los departamentos técnicos añadía un nivel de complejidad que, si no se gestionaba con cuidado, entrañaba un riesgo de solapamientos y duplicaciones. El examen interno del funcionamiento de los programas de acción, programado para el primer semestre de 2026, brindará la oportunidad de evaluar la eficacia de este enfoque de aplicación, determinar si debe mantenerse en 2026-2027 y de qué manera, y fundamentarlas decisiones sobre acuerdos institucionales futuros.

Utilización eficaz y eficiente de los recursos para lograr resultados e impacto

- 270.** Durante el bienio, la OIT siguió consolidando su evolución hacia una gestión basada en los resultados, con el objetivo de alcanzar los resultados previstos y obtener un impacto. El establecimiento de marcos de planificación más coherentes, en los que se articulan los planes de trabajo basados en los resultados, los indicadores y los plazos, contribuyó a lograr una aplicación más rigurosa. Asimismo, el fortalecimiento de los sistemas de monitoreo y de datos incrementó la capacidad de la Oficina para hacer un seguimiento de los avances, corroborar los ajustes sobre bases empíricas y mejorar la rendición de cuentas.
- 271.** En el bienio se produjo también un progreso notable de la transformación digital. La implantación de herramientas de inteligencia artificial generativa y la modernización de los flujos de trabajo administrativos internos mejoraron la comunicación multilingüe y aceleraron el análisis de las políticas, al tiempo que la migración a sistemas basados en la nube reforzó la seguridad de los datos y facilitó la colaboración entre la sede y las oficinas exteriores. Globalmente, tales avances demostraron la capacidad de la Organización para funcionar como una institución multilateral moderna, que utiliza la tecnología para aumentar la productividad y brindar a los mandantes un mayor apoyo basado en datos en tiempo oportuno.
- 272.** Al mismo tiempo, varios obstáculos limitaron la materialización de tales esfuerzos en un impacto significativo. En efecto, la gestión basada en resultados se ha integrado de manera desigual en el conjunto de la Organización; concretamente, siguen existiendo lagunas en lo que concierne a los datos desglosados y a la capacidad para evaluar los resultados y el impacto con respecto a varios bienios. Asimismo, el desarrollo de la capacidad institucional avanzó más lentamente de lo previsto, sobre todo en un contexto de recursos limitados. Teniendo en cuenta la experiencia, también se puso de relieve la necesidad de seguir reforzando la concordancia entre la

planificación, la elaboración de presupuestos y la asignación de recursos para incrementar la eficiencia. Si bien se percibía claramente el potencial de las herramientas digitales y de la inteligencia artificial, su integración en los procesos programáticos fundamentales sigue siendo parcial; además, las necesidades éticas, de gobernanza y de cambios en la gestión exigen una atención continua.

- 273.** En respuesta a esta situación, la Oficina intensificó sus esfuerzos de focalización y selectividad, concentrando sus recursos en un menor número de prioridades bien definidas, con miras a impulsar un cambio institucional más profundo y duradero. En su empeño por modernizar sus actividades, la Oficina impulsó el enfoque de «Una OIT», mediante una planificación más integrada, una mayor correlación entre las estrategias y los recursos, y la racionalización de los procedimientos a fin de incrementar la agilidad y la eficiencia institucionales. Asimismo, la Oficina amplió el uso de herramientas de diagnóstico, modelización y análisis para sustentar directamente las decisiones de política y las estrategias de financiación, mientras se ponían a prueba aplicaciones de la inteligencia artificial generativa para automatizar tareas rutinarias, acelerar los análisis y reforzar el intercambio de conocimientos.



La coordinación de la OIT favoreció la armonización temática, pero la complejidad y la fragmentación obstaculizaron la coherencia. Si bien existen herramientas de registro y seguimiento de las intervenciones, estas se utilizan de forma desigual y en muchos casos el seguimiento se limita a la presentación de informes, reduciendo así el impacto en la toma de decisiones y la eficacia global.

OIT, Independent high-level evaluation of the ILO's Decent Work Country Programme strategies and activities in ILO-subregion of Central America with emphasis on Costa Rica, Honduras and Mexico (2020–24), 2025, 14.

- 274.** La experiencia nos permite extraer varias enseñanzas que deberían guiar las decisiones en materia de programación y las reformas organizacionales en el próximo bienio. En primer lugar, la selectividad debe continuar siendo un principio fundamental de la programación. Concentrar los recursos humanos y financieros en un número limitado de prioridades con fuerte impacto es esencial para lograr cambios institucionales duraderos. Ello requiere una formulación más rigurosa de las prioridades a nivel de los resultados y de los países, una mayor coherencia entre los objetivos y los presupuestos de los programas, y la adopción de soluciones de compromiso más claras cuando los recursos son limitados. Paralelamente, la gestión basada en los resultados debe integrarse más plenamente en todo el ciclo de programación —desde la planificación estratégica y la asignación de recursos, hasta el seguimiento, la evaluación y la presentación de informes—, estableciendo un menor número de indicadores de carácter más estratégico y mecanismos más sólidos para hacer un seguimiento de los resultados y el impacto durante varios bienios, apoyándose en mejores datos desglosados.
- 275.** En segundo lugar, durante el bienio se puso claramente de relieve que la existencia de una cultura administrativa sustentada principalmente en procedimientos sigue limitando la capacidad de la Organización para dar respuestas eficaces en un contexto mundial cada vez más volátil. Los elevados costos de las transacciones y los procesos operativos fragmentados absorben una proporción importante del tiempo del personal, en detrimento de las tareas de más alto valor en los ámbitos del asesoramiento técnico y de políticas. Una enseñanza fundamental es que para obtener beneficios máximos de la descentralización de los conocimientos técnicos es imprescindible que el proceso se sustente en sistemas administrativos estandarizados y optimizados a nivel mundial. Sobre la base de los resultados del examen de la OIT, cabe concluir que las reformas se deberían acelerar a fin de unificar las funciones auxiliares, centralizar las tareas transaccionales y estandarizar los flujos de trabajo administrativo. Estas reformas no solo

se limitan al incremento de la eficiencia, sino que son esenciales con miras a impulsar la capacidad técnica para realizar tareas de fondo y fortalecer la capacidad de la Organización para generar impacto a gran escala.

- 276.** Por último, la experiencia del bienio confirma que la transformación digital es un motor estratégico tanto para la ejecución del programa como para la reforma organizacional. En el próximo bienio se debería dar un paso decisivo, pasando de la experimentación a la ampliación de soluciones digitales y basadas en la inteligencia artificial responsables, que estén respaldadas por marcos de gobernanza claros, salvaguardias éticas y una gestión activa de los cambios. Dicho paso será fundamental para mejorar la eficiencia, reasignar capacidad a tareas de mayor valor y reforzar el papel de la OIT en la configuración de transiciones digitales inclusivas, justas y bien gestionadas en el mundo del trabajo.

► Anexo I

Ratificación de normas internacionales del trabajo en 2024-2025

Instrumento	Número de ratificaciones	Estados Miembros
Convenios fundamentales	28	
P029 - Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930	2	Brasil y Pakistán
C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)	1	Brunei Darussalam
C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)	2	Gibraltar (declaración de aplicación) y Santa Lucía
C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)	9	Angola, Bangladesh, Barbados, Bulgaria, Chile, Malasia, Mozambique, Tailandia y Uzbekistán
C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)	1	Gibraltar (declaración de aplicación)
C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)	13	Arabia Saudita, Angola, Australia, Bangladesh, Barbados, Brunei Darussalam, Bulgaria, Caribe parte de los Países Bajos (declaración de aplicación), Reino de los Países Bajos, Samoa, Santa Lucía, Santo Tomé y Príncipe y Uruguay
Convenios de gobernanza	5	
C081 - Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)	1	Filipinas
C122 - Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)	2	Angola y Côte d'Ivoire
C129 - Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)	1	Suriname
C144 - Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)	1	Tailandia
Convenios técnicos	68	
C095 - Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95)	1	Uzbekistán
C102 - Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)	3	Angola, Santo Tomé y Príncipe y Suriname
C131 - Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131)	3	Bélgica, Kazajstán y Suriname.
C132 - Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132)	1	Uzbekistán

Instrumento	Número de ratificaciones	Estados Miembros
C149 - Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149)	1	Barbados
C156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)	4	Colombia, Namibia, República Dominicana y Uzbekistán
C158 - Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158)	1	Santo Tomé y Príncipe
C160 - Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 160)	2	Barbados y Pakistán
C161 - Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)	1	Angola
C167 - Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167)	1	España
C175 - Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175)	1	Uzbekistán
C176 - Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176)	1	Chile
C181 - Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181)	2	Djibouti y Kirguistán
C183 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)	2	España y Suriname
C184 - Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184)	2	Alemania y España
C185 - Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003, en su versión enmendada (núm. 185)	2	Barbados y Côte d'Ivoire
P155 - Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981	3	Barbados, Mozambique y Tailandia
MLC, 2006 - Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006)	7	Angola, Ecuador, Egipto, Comoras, Georgia, Guinea-Bissau y Pakistán
C188 - Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188)	3	Bélgica, Côte d'Ivoire y Ghana
C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)	4	Angola, Barbados, Côte d'Ivoire y Seychelles
C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)	18	Angola, Armenia, Austria, Bangladesh, Chipre, Costa Rica, Dinamarca, Estonia, Filipinas, Finlandia, Kirguistán, Montenegro, Mozambique, Portugal, República de Moldova, Rumania, Samoa y Zambia
C191 - Convenio sobre un entorno de trabajo seguro y saludable (consiguientes enmiendas), 2023 (núm. 191)	5	Australia, Chequia, Guatemala, Noruega y Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte

Resultados en materia de políticas, productos e indicadores: metas y resultados obtenidos

Resultados en materia de políticas	Productos	Indicadores de los productos	Metas	Resultados obtenidos					
				Total	África	Las Américas	Estados Árabes	Asia y el Pacífico	Europa y Asia Central
1. Fortalecimiento y modernización de la labor normativa en pro de la justicia social	1.1. Mayor capacidad de los Estados Miembros para ratificar las normas internacionales del trabajo	1.1.1. Número de ratificaciones de: a) los convenios fundamentales y de gobernanza o los protocolos, y	35	33	6	8	1	11	7
		b) los convenios técnicos actualizados.	70	68	20	14	0	7	27
	1.2. Mayor capacidad de los mandantes para impulsar la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo	1.2.1. Número de casos de avance en la aplicación de los convenios ratificados, que los órganos de control han señalado con satisfacción.	50	51	14	8	2	12	15
		1.2.2. Porcentaje de nuevos marcos de cooperación de las Naciones Unidas que incluyen medidas para dar seguimiento a las cuestiones planteadas por los órganos de control de la OIT.	30 % (equivalente a 12 MCNUDS)	18	9	4	1	1	3

Resultados en materia de políticas	Productos	Indicadores de los productos	Metas	Resultados obtenidos					
				Total	África	Las Américas	Estados Árabes	Asia y el Pacífico	Europa y Asia Central
	1.3. Mayor capacidad de los mandantes, los asociados y las partes interesadas para participar en la labor normativa	1.3.1. Porcentaje de memorias sobre la aplicación de los convenios ratificados previstas para el 1 de septiembre que se han recibido dentro del plazo y que incluyen respuestas a los comentarios de los órganos de control.	40 % en 2024 40 % en 2025	42 % en 2024, 55 % en 2025					
		1.3.2. Número de Estados Miembros que disponen de mecanismos tripartitos gracias a los cuales los mandantes pueden impulsar efectivamente la aplicación de las normas internacionales del trabajo a nivel nacional, lo que comprende la presentación de memorias a los órganos de control.	20	17	2	5	2	7	1
	1.4. Mayor capacidad de los mandantes, los asociados y las partes interesadas para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo	1.4.1. Número de Estados Miembros que disponen de políticas y programas nuevos o mejorados que reflejan el carácter sinérgico de dos o más principios y derechos fundamentales en el trabajo.	20	24	10	5	0	5	4

Resultados en materia de políticas	Productos	Indicadores de los productos	Metas	Resultados obtenidos					
				Total	África	Las Américas	Estados Árabes	Asia y el Pacífico	Europa y Asia Central
2. Mandantes tripartitos fuertes, representativos e influyentes, y diálogo social eficaz	1.5. Mayor capacidad de los mandantes, los asociados y las partes interesadas para aplicar normas internacionales del trabajo, repertorios de recomendaciones prácticas, directrices y herramientas de ámbito sectorial	1.4.2. Número de países pioneros de la Alianza 8.7 que han adoptado medidas para luchar contra el trabajo infantil, el trabajo forzoso o la trata de personas.	17	22	9	8	0	4	1
		1.5.1. Número de Estados Miembros que han emprendido nuevas iniciativas, o mejorado las ya existentes, para aplicar normas, repertorios de recomendaciones prácticas y directrices de la OIT de ámbito sectorial aprobados por el Consejo de Administración.	13	10	6	2	0	2	0
	2.1. Mayor capacidad institucional de las organizaciones empresariales y de empleadores para ser fuertes, representativas e independientes	2.1.1. Número de organizaciones empresariales y de empleadores que disponen de sistemas mejorados de gobernanza, estrategias para ampliar la representación y/o una mejor prestación de servicios.	36	38	15	11	1	7	4
		2.1.2. Número de organizaciones empresariales y de empleadores que producen análisis sobre la evolución del entorno empresarial y llevan a cabo actividades de promoción con el fin de influir en la formulación de políticas.	24	17	1	7	1	5	3

Resultados en materia de políticas	Productos	Indicadores de los productos	Metas	Resultados obtenidos					
				Total	África	Las Américas	Estados Árabes	Asia y el Pacífico	Europa y Asia Central
	2.2. Mayor capacidad de las organizaciones de trabajadores a nivel institucional, técnico, de representación e influencia en las políticas	2.2.1. Número de organizaciones nacionales de trabajadores que han adoptado estrategias innovadoras para atraer a nuevos grupos de trabajadores y/o para mejorar sus servicios.	38	35	9	6	5	13	2
		2.2.2. Número de organizaciones de trabajadores que someten propuestas para ser examinadas en el seno de mecanismos de diálogo social con miras a la formulación de políticas.	38	31	10	9	3	7	2
	2.3. Mayor capacidad de los Estados Miembros para aumentar la influencia del diálogo social y la eficacia de las instituciones y procesos de relaciones laborales	2.3.1. Número de Estados Miembros en los que se han creado o reforzado instituciones y procesos de diálogo social.	34	34	9	9	1	10	5
		2.3.2. Número de Estados Miembros en los que se han creado o reforzado políticas o prácticas para promover:							
		a) la negociación colectiva, y	19	16*	8	2	0	6	0
		b) la cooperación en el lugar de trabajo.	8	13*	2	1	1	8	1

Resultados en materia de políticas	Productos	Indicadores de los productos	Metas	Resultados obtenidos					
				Total	África	Las Américas	Estados Árabes	Asia y el Pacífico	Europa y Asia Central
3. Empleo pleno y productivo para transiciones justas	2.4. Mayor capacidad institucional de la administración del trabajo.	2.3.3. Número de Estados Miembros en los que se han establecido o reformado marcos regulatorios o institucionales para la prevención y solución eficaces de conflictos laborales.	19	8	2	4	0	2	0
		2.4.1. Número de Estados Miembros en los que se han mejorado las políticas y los marcos de administración del trabajo, entre otras cosas mediante la introducción de reformas en la legislación laboral.	20	16	9	3	0	3	1
		2.4.2. Número de Estados Miembros en los que se han reforzado las políticas, las estrategias y las inspecciones del trabajo para mejorar el cumplimiento de la legislación laboral nacional.	36	30	11	7	1	7	4
	3.1. Mayor capacidad de los Estados Miembros para elaborar y aplicar marcos integrales de políticas de empleo	3.1.1. Número de Estados Miembros con marcos integrales de políticas de empleo.	29	33	11	6	2	11	3

Resultados en materia de políticas	Productos	Indicadores de los productos	Metas	Resultados obtenidos					
				Total	África	Las Américas	Estados Árabes	Asia y el Pacífico	Europa y Asia Central
		3.1.2. Número de Estados Miembros cuyas decisiones y políticas en materia de inversión destinadas a la creación de más y mejores empleos se basan en evaluaciones del impacto sobre el empleo realizadas con el apoyo de la OIT.	9	9	4	0	1	1	3
	3.2. Mayor capacidad de los Estados Miembros para establecer sistemas de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente inclusivos, sostenibles y resilientes	3.2.1. Número de Estados Miembros que cuentan con políticas, estrategias, sistemas y mecanismos de gobernanza más inclusivos en materia de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente.	16	22	11	3	2	6	0
		3.2.2. Número de Estados Miembros que tienen mayor capacidad institucional con respecto a:							
		a) la previsión de las necesidades de competencias y la adecuación de estas, y							
		b) la gobernanza en materia de competencias y aprendizaje permanente.	23	25	10	4	1	7	3

Resultados en materia de políticas	Productos	Indicadores de los productos	Metas	Resultados obtenidos					
				Total	África	Las Américas	Estados Árabes	Asia y el Pacífico	Europa y Asia Central
		3.2.3. Número de Estados Miembros que disponen de programas de desarrollo de las competencias innovadores, flexibles e inclusivos, reconocimiento de las competencias, aprendizajes y formación basada en el trabajo.	24	32	16	3	3	6	4
		3.2.4. Número de personas que se han beneficiado de servicios de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente con el apoyo de la OIT.	400 000 personas	700 000 personas	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.
	3.3. Mayor capacidad de los Estados Miembros para formular y aplicar políticas y estrategias de creación de trabajo decente en las zonas rurales	3.3.1. Número de Estados Miembros que han adoptado medidas para impulsar el trabajo decente en las zonas rurales.	21	23	9	6	1	5	2
	3.4. Mayor capacidad de los Estados Miembros para establecer programas y servicios de mercado de trabajo eficientes y eficaces para facilitar las transiciones	3.4.1. Número de Estados Miembros que disponen de servicios reforzados y eficaces de empleo y programas de mercado de trabajo para facilitar las transiciones hacia el trabajo decente, incluidas las de las mujeres, los jóvenes y las personas de edad.	18	28	7	10	1	4	6

Resultados en materia de políticas	Productos	Indicadores de los productos	Metas	Resultados obtenidos					
				Total	África	Las Américas	Estados Árabes	Asia y el Pacífico	Europa y Asia Central
		3.4.2. Número de días de trabajo generados con el apoyo de la OIT a través de programas inclusivos de inversión con alto coeficiente de empleo destinados a crear más y mejores empleos.	Al menos 1 millón de días de trabajo	1 719 780 días de trabajo	527 000	-	899 780	293 000	-
	3.5. Mayor capacidad de los Estados Miembros para promover el empleo decente para los jóvenes	3.5.1. Número de Estados Miembros que disponen de programas integrados de empleo y desarrollo de competencias para los jóvenes, entre otros, programas centrados en los sectores verde, digital y del cuidado y otros sectores emergentes.	10	15	3	4	1	3	4
4. Empresas sostenibles en pro del crecimiento inclusivo y el trabajo decente	4.1. Mayor capacidad de los mandantes para crear entornos propicios para la iniciativa empresarial, las empresas sostenibles, el trabajo decente y el crecimiento de la productividad	4.1.1. Número de Estados Miembros que disponen de una estrategia o un plan de acción para mejorar las condiciones de un entorno propicio a la creación y el crecimiento de empresas sostenibles.	11	11	5	1	1	2	2
	4.2. Mayor capacidad de los mandantes para desarrollar empresas más resilientes, inclusivas y sostenibles en las cadenas de suministro y una	4.2.1. Número de Estados Miembros que cuentan con políticas y medidas para promover una conducta empresarial responsable en favor del trabajo decente, incluidas las cadenas de suministro, sobre la base de las	22	19	5	9	1	4	0

Resultados en materia de políticas	Productos	Indicadores de los productos	Metas	Resultados obtenidos					
				Total	África	Las Américas	Estados Árabes	Asia y el Pacífico	Europa y Asia Central
	conducta empresarial responsable en pro del trabajo decente	orientaciones proporcionadas por la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, de la OIT.							
	4.3. Mayor apoyo a las empresas — especialmente las mipymes— para lograr el trabajo decente y mejorar la productividad	4.3.1. Número de Estados Miembros que llevan a cabo intervenciones efectivas para fomentar la productividad, el emprendimiento y los modelos de negocio verdes.	36	47	21	12	4	7	3
	4.4. Mayor capacidad de los mandantes para facilitar la transición de las empresas a la economía formal	4.4.1. Número de Estados Miembros que han establecido medidas orientadas a facilitar la transición de las empresas y los trabajadores que estas emplean hacia la formalidad.	17	13	4	3	1	4	1
	4.5. Mayor capacidad de los mandantes para establecer una economía social y solidaria sólida y resiliente en pro del trabajo decente	4.5.1. Número de Estados Miembros que han incorporado elementos de la economía social y solidaria en políticas o legislaciones nuevas o ya existentes.	6	22	9	6	3	3	1

Resultados en materia de políticas	Productos	Indicadores de los productos	Metas	Resultados obtenidos					
				Total	África	Las Américas	Estados Árabes	Asia y el Pacífico	Europa y Asia Central
5. Igualdad de género e igualdad de trato y de oportunidades para todos	5.1. Mayor capacidad de los Estados Miembros para diseñar y aplicar un programa transformador en pro de la igualdad de género, la no discriminación y la inclusión	5.1.1. Número de Estados Miembros que disponen de políticas y leyes nuevas o mejoradas que contienen medidas para promover la igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo.	21	23	5	5	2	5	6
		5.1.2. Número de Estados Miembros que han adoptado medidas para promover la igualdad de oportunidades y de trato para las personas con discapacidad o al menos uno de los siguientes grupos: pueblos indígenas o tribales, personas que viven con el VIH o personas que sufren discriminación por motivos de raza u orientación sexual e identidad de género.	22	22	7	6	2	5	2
	5.2. Mayor capacidad de los mandantes para fomentar las inversiones y el trabajo decente en la economía del cuidado	5.2.1. Número de Estados Miembros que han adoptado políticas o estrategias macroeconómicas con perspectiva de género para financiar la ampliación de la infraestructura del cuidado, de la protección social, de los servicios públicos del cuidado o de los paquetes de medidas de cuidados que favorecen el empleo decente.	10	11	1	3	1	4	2

Resultados en materia de políticas	Productos	Indicadores de los productos	Metas	Resultados obtenidos					
				Total	África	Las Américas	Estados Árabes	Asia y el Pacífico	Europa y Asia Central
		5.2.2. Número de Estados Miembros que han adoptado leyes, políticas y medidas para mejorar los derechos laborales y las condiciones de trabajo de los trabajadores del cuidado, incluidos los trabajadores domésticos.	16	22	3	7	2	4	6
		5.2.3. Número de trabajadores del cuidado amparados por medidas destinadas a mejorar los derechos laborales y las condiciones de trabajo.	Por determinar	15 millones	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.	n. d.
		5.2.4. Número de Estados Miembros que han adoptado medidas orientadas a asegurar un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares entre las mujeres y los hombres.	6	14	3	4	1	2	4
	5.3. Mayor capacidad de los mandantes para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el trabajo por motivos de discriminación	5.3.1. Número de Estados Miembros que han adoptado medidas en pro de la ratificación y aplicación del Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206.	29	32	7	5	2	9	9
	6. Protección en el trabajo para todos	6.1. Mayor capacidad de los Estados Miembros para lograr un entorno de trabajo seguro y saludable.	38	28	16	3	2	6	1

Resultados en materia de políticas	Productos	Indicadores de los productos	Metas	Resultados obtenidos					
				Total	África	Las Américas	Estados Árabes	Asia y el Pacífico	Europa y Asia Central
		6.1.2. Número de Estados Miembros que disponen de sistemas nacionales de registro y notificación que permiten la presentación de informes periódicos con respecto al indicador 8.8.1 de los ODS.	8	6	2	0	0	4	0
	6.2. Mayor capacidad de los Estados Miembros para fijar niveles salariales adecuados y promover un tiempo de trabajo decente	6.2.1. Número de Estados Miembros en los que los mandantes han adoptado políticas o medidas salariales basadas en datos empíricos, en particular salarios mínimos adecuados, previstos por la ley o negociados.	15	21	9	0	0	9	3
		6.2.2. Número de Estados Miembros en los que los mandantes han adoptado políticas, reglamentos u otras medidas sobre las horas de trabajo, las modalidades de ordenación del tiempo de trabajo o las modalidades de organización del trabajo para responder a las necesidades tanto de los trabajadores como de los empleadores.	6	6	4	1	0	0	1

Resultados en materia de políticas	Productos	Indicadores de los productos	Metas	Resultados obtenidos					
				Total	África	Las Américas	Estados Árabes	Asia y el Pacífico	Europa y Asia Central
	6.3. Mayor capacidad de los Estados Miembros para extender la protección laboral a grupos de trabajadores con alto riesgo de exclusión	6.3.1. Número de Estados Miembros que cuentan con un diagnóstico confirmado o normativas, políticas o mecanismos de control del cumplimiento que permiten ampliar la protección laboral a los trabajadores que se enfrentan a un alto riesgo de exclusión debido a sus modalidades de trabajo.	8	9	0	4	3	2	0
		6.3.2. Número de Estados Miembros que cuentan con un diagnóstico confirmado de la economía informal o normativas, políticas o mecanismos de control del cumplimiento que permiten facilitar la transición hacia la formalidad de las personas ocupadas en actividades informales en empresas del sector formal o en hogares.	10	11	2	3	0	4	2
	6.4. Mayor capacidad de los Estados Miembros para formular marcos de migración laboral justos y eficaces	6.4.1. Número de Estados Miembros que disponen de marcos para la migración laboral o de mecanismos institucionales que protegen los derechos laborales de los trabajadores migrantes y los refugiados y promueven la coherencia con las políticas en materia de empleo, competencias, protección social y otras políticas pertinentes.	23	29	14	4	2	9	0

Resultados en materia de políticas	Productos	Indicadores de los productos	Metas	Resultados obtenidos					
				Total	África	Las Américas	Estados Árabes	Asia y el Pacífico	Europa y Asia Central
7. Protección social universal	7.1. Mayor capacidad de los Estados Miembros para establecer estrategias, políticas y marcos jurídicos de protección social que sean inclusivos y sostenibles y tengan perspectiva de género	6.4.2. Número de Estados Miembros que disponen de servicios de reciente creación o mejorados para proteger los derechos laborales de los trabajadores migrantes y los refugiados.	28	27	6	7	1	12	1
		6.4.3. Número de marcos bilaterales o regionales para la migración laboral, que comprenden mecanismos de seguimiento y examen concebidos para proteger los derechos laborales de los trabajadores migrantes y los refugiados.	12	10	6	2	0	2	0
		7.1.1. Número de Estados Miembros que han adoptado nuevas políticas nacionales de protección social o han revisado las políticas existentes con miras a ampliar la cobertura, ofrecer un conjunto completo de prestaciones o mejorar la adecuación de estas.	36	30	13	4	3	8	2

Resultados en materia de políticas	Productos	Indicadores de los productos	Metas	Resultados obtenidos					
				Total	África	Las Américas	Estados Árabes	Asia y el Pacífico	Europa y Asia Central
8. Respuestas de política e institucionales integradas para promover la justicia social a través del trabajo decente	7.2. Mayor capacidad de los Estados Miembros para reforzar los sistemas de protección social y garantizar una financiación sostenible y adecuada y una gobernanza sólida	7.2.1. Número de Estados Miembros que han adoptado nuevas medidas de política o han revisado las medidas existentes para reforzar la gobernanza o la financiación de los sistemas de protección social para que puedan ser sostenibles y proporcionar prestaciones adecuadas.	31	38	15	8	5	8	2
	7.3. Mayor capacidad de los Estados Miembros de encauzar la protección social para facilitar transiciones vitales y laborales y transformaciones estructurales que sean inclusivas	7.3.1. Número de Estados Miembros que han adoptado nuevas respuestas integradas de política o han revisado las respuestas existentes, también en el ámbito de la protección social, a fin de brindar apoyo y protección a los trabajadores y los empleadores en sus transiciones vitales y laborales.	13	11	6	2	1	2	0
	8.1. Mayor coherencia del apoyo multilateral a la formulación y la financiación de respuestas de política integradas para promover la justicia social a través del trabajo decente	8.1.1. Número de Estados Miembros en los que los mandantes tripartitos que participaron en las iniciativas de fomento de la capacidad de la OIT han intervenido en la elaboración del marco de cooperación de las Naciones Unidas.	35	32	17	5	1	5	4

Resultados en materia de políticas	Productos	Indicadores de los productos	Metas	Resultados obtenidos					
				Total	África	Las Américas	Estados Árabes	Asia y el Pacífico	Europa y Asia Central
		8.1.2. Número de Estados Miembros que han sido designados como países pioneros en el marco del Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas.	16	18	7	2	0	7	2
		8.1.3. Número de asociados que se han adherido a la Coalición Mundial para la Justicia Social.	25	405**	100	63	16	52	93
	8.2. Mayor coherencia del apoyo y la actuación para facilitar la transición de la economía informal a la economía formal	8.2.1. Número de Estados Miembros que aplican una estrategia integrada o un enfoque integrado de formalización.	8	19	7	5	0	5	2
	8.3. Mayor coherencia del apoyo y la actuación para facilitar transiciones justas hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles	8.3.1. Número de Estados Miembros que han adoptado medidas de política integradas para facilitar una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles, mediante el trabajo decente.	21	32	11	10	2	7	2
	8.4. Mayor coherencia del apoyo y la actuación para mejorar los resultados en materia de trabajo decente en las cadenas de suministro	8.4.1. Número de Estados Miembros que aplican un enfoque integrado con respecto al trabajo decente en las cadenas de suministro, en consonancia con la Estrategia de la OIT.	11	4	1	1	1	1	0

Resultados en materia de políticas	Productos	Indicadores de los productos	Metas	Resultados obtenidos					
				Total	África	Las Américas	Estados Árabes	Asia y el Pacífico	Europa y Asia Central
	8.5. Mayor coherencia del apoyo y la actuación para promover el trabajo decente en situaciones de crisis y posteriores a las crisis	8.5.1. Número de Estados Miembros que disponen de políticas o programas de trabajo decente que fortalecen la capacidad de los actores nacionales en lo que respecta a la prevención, preparación, repuesta y recuperación en caso de crisis.	20	19	8	3	2	4	2

Fuente: Cuadro interactivo de resultados sobre trabajo decente y NORMLEX.

* Dos Estados Miembros en África (Etiopía y Senegal) y cinco Estados Miembros en Asia y el Pacífico (Bangladesh, India, Pakistán, Sri Lanka y Viet Nam) obtuvieron resultados relacionados tanto con la negociación colectiva como con la cooperación en el lugar de trabajo.

** Además de las instituciones nacionales y regionales, 81 organizaciones mundiales, incluidas entidades de las Naciones Unidas, instituciones financieras internacionales y organizaciones internacionales no gubernamentales, son asociados de la Coalición Mundial para la Justicia Social.

► Anexo III

Resultados funcionales, productos e indicadores: resultados obtenidos en relación con las metas previstas

Productos	Indicadores de productos	Indicadores de productos	Metas	Resultados obtenidos
A. Mejora de los conocimientos, la innovación, la cooperación y la comunicación para promover la justicia social.	A.1. Más y mejores estadísticas con sistemas fiables de información sobre el mercado de trabajo.	A.1.1. Número de Estados Miembros que han mejorado sus estadísticas, normas y sistemas de información sobre el mercado de trabajo gracias al perfeccionamiento de las encuestas estadísticas y al uso de otras fuentes estadísticas.	20 Estados Miembros	Meta alcanzada: 46 Estados Miembros <u>África</u> : 22 <u>Las Américas</u> : 10 <u>Estados Árabes</u> : 2 <u>Asia y el Pacífico</u> : 12
		A.1.2. Aumento porcentual de los datos anuales relativos a los indicadores de los ODS de cuyo seguimiento se encarga la OIT, que se comunican a las Naciones Unidas.	Aumento del 5 % con respecto al criterio de referencia - Puntos de datos correspondientes a 2020 y 2021 comunicados a la Base de Datos Mundial de Indicadores de los ODS de las Naciones Unidas en 2023 (15 016)	Meta no alcanzada: <i>Disminución del 1 % con respecto al criterio de referencia (15 016) debido a la mejora de la calidad de los datos*.</i>
	A.2. Investigaciones basadas en datos empíricos para promover el enfoque centrado en las personas.	A.2.1. Número de productos resultantes de estudios de investigación realizados en colaboración con entidades de las Naciones Unidas, instituciones financieras internacionales e instituciones académicas de prestigio que hacen hincapié en el enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas.	Aumento del 10 % con respecto al criterio de referencia (186 en 2022-2023).	Meta alcanzada: Aumento del 91.4 % con respecto al criterio de referencia.

Productos	Indicadores de productos	Indicadores de productos	Metas	Resultados obtenidos
		A.2.2. Mención de los productos de investigación y de difusión de conocimientos de la OIT en: a) declaraciones y documentos finales de foros mundiales, como las reuniones de la Asamblea General de las Naciones Unidas y las cumbres del G20, el G7 y el BRICS; b) informes de las entidades de las Naciones Unidas y las instituciones financieras internacionales; c) revistas académicas arbitradas; d) documentos elaborados por las organizaciones de mandantes, y e) medios de comunicación.	Aumento del 5 % con respecto al criterio de referencia en cada categoría: a) 768, b) 807, c) 2 539, d) 573 y e) 997 (Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias)	Meta parcialmente alcanzada: a): +69,3 % b): -8,7 % c): -8,3 % d): -26,9 % e): n. d.
	A.3. Selección, promoción y ampliación de enfoques innovadores para promover la justicia social a través del trabajo decente.	A.3.1. Número de redes activas y comunidades de prácticas sobre gestión de los conocimientos e innovación.	5	Meta alcanzada: Establecimiento de 6 redes.
	A.4. Ampliación de las alianzas y la cooperación para el desarrollo que contribuyen al logro de los resultados en materia de políticas.	A.4.1. Reparto y composición de las contribuciones voluntarias.	Contribuciones voluntarias: 50 % Fondos sin fines específicos de la CSPO y contribuciones voluntarias asignadas de manera flexible: 15 %	Meta parcialmente alcanzada: Contribuciones voluntarias: 51,5 % del gasto total bienal. 12 %

Productos	Indicadores de productos	Indicadores de productos	Metas	Resultados obtenidos
			Fondos de las Naciones Unidas (Fondo Fiduciario de Asociados Múltiples y recursos aportados por entidades de las Naciones Unidas): 15 %	Fondos de las Naciones Unidas: 9 % de las nuevas aprobaciones (incluye los fondos de las Naciones Unidas canalizados a través de la Comisión Europea)
		A.4.2. Número de alianzas de colaboración con entidades de las Naciones Unidas, instituciones financieras internacionales e instituciones multilaterales o coaliciones de múltiples partes interesadas, incluidos los acuerdos Sur-Sur, que se constituyan o renueven.	6 nuevas alianzas.	Meta alcanzada: 9 nuevas alianzas.
	A.5. Mejora de la comunicación para reforzar la divulgación y la sensibilización.	A.5.1. Aumento del número de internautas en los principales canales públicos de información en línea de la OIT.	Aumento del 10 % con respecto al número total de internautas de la OIT.	Meta alcanzada: Aumento del 14 % en los canales de las redes sociales de la OIT con un aumento del 27 % en LinkedIn y del 50 % en Instagram. En total, un aumento del 40 % de suscriptores al boletín informativo en línea de la OIT.
		A.5.2. Número de alianzas establecidas en materia de comunicación para ampliar el alcance de la difusión de la OIT.	4 nuevas alianzas de comunicación.	Meta alcanzada: 4 nuevas alianzas de comunicación.
B. Mejora del liderazgo y de la gobernanza.	B.1. Capacidad mejorada de liderazgo y de orientación estratégica para garantizar el impacto institucional.	B.1.1. Orientaciones autorizadas en materia de políticas formuladas por los órganos rectores de la OIT a fin de que la Organización asuma el liderazgo de impulsar un enfoque de la justicia social y el trabajo decente centrado en	Todos los documentos finales en materia de políticas adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo, según el orden del día correspondiente.	Meta alcanzada: La Conferencia adoptó todos los documentos en materia de políticas, según lo previsto, en 2024-2025, que influyeron en documentos finales como la Declaración Política de Doha de

Productos	Indicadores de productos	Indicadores de productos	Metas	Resultados obtenidos
		las personas y basado en la Declaración del Centenario de la OIT.	Apoyo de las Naciones Unidas, las organizaciones multilaterales y los asociados para el desarrollo a los documentos finales en materia de políticas adoptados por la Conferencia a un nivel igual o superior al criterio de referencia.	la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social y el Compromiso de Sevilla adoptado en la Cuarta Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo.
		B.1.2. Porcentaje de Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) elaborados durante el bienio que se ajustan a los objetivos globales y al marco de resultados de la OIT, son supervisados por un comité directivo tripartito y dimanar del marco de cooperación de las Naciones Unidas.	100 %	Meta parcialmente alcanzada: Los 15 PTDP nuevos aprobados durante el bienio se ajustaron al marco de resultados de la OIT, pero solo 12 (75 %) habían establecido un comité directivo tripartito en el momento de la redacción de la presente memoria. Además, solo 5 nuevos PTDP, todos ellos en África, incluían resultados retomados literalmente de los marcos de cooperación de las Naciones Unidas pertinentes.
B.2. Apoyo eficaz y eficiente para la toma de decisiones por parte de los órganos rectores.	B.2.1. Porcentaje de documentos oficiales publicados dentro de los plazos establecidos.		Publicación puntual del 100 % de los documentos oficiales en formato electrónico.	Meta parcialmente alcanzada: El 100 % de los documentos de referencia destinados a las reuniones oficiales se publicaron puntualmente. El 86 % de los informes sometidos a la Conferencia se publicaron puntualmente. Solo el 89 % (pendiente GB.355) de los documentos elaborados para el Consejo de Administración se publicaron en los plazos

Productos	Indicadores de productos	Indicadores de productos	Metas	Resultados obtenidos
		B.2.2. Reducción porcentual de la extensión de los informes que contienen el resumen de las labores de las comisiones de la Conferencia.	Reducción del 20 %.	previstos, debido principalmente a que se recibió con retraso información de los mandantes que debía quedar recogida en los documentos. Meta alcanzada: Número promedio de páginas de los informes de la comisión de la discusión recurrente y de la comisión de la discusión general: 2024: -2 % 2025: -24 % Número de páginas de las comisiones normativas: 2024: -31 % 2025 (promedio de dos comisiones): -21 %
		B.2.3. Reducción porcentual de la extensión de los documentos producidos para las reuniones del Consejo de Administración.	Reducción del 5 %.	Meta alcanzada: En 2024-2025: se redujo en un 11 % el número promedio de páginas de los documentos sometidos al Consejo de Administración.
B.3. Funciones reforzadas de supervisión, evaluación y gestión de los riesgos para asegurar la transparencia, la rendición de cuentas y el aprendizaje.	B.3.1. Nivel de satisfacción del Auditor Externo con los estados financieros consolidados y las informaciones y procesos conexos.		El Auditor Externo sigue emitiendo una opinión sin reservas.	Meta alcanzada: Opinión de auditoría externa sin reservas y pleno cumplimiento de las NISCP con respecto tanto al ejercicio contable que finalizó el 31 de diciembre de 2023 como al que finalizó el 31 de diciembre de 2024.

Productos	Indicadores de productos	Indicadores de productos	Metas	Resultados obtenidos
		B.3.2. Aplicación efectiva y oportuna de las recomendaciones de la auditoría.	Todas las unidades responsables de la aplicación de las recomendaciones en materia de control presentan sus planes de acción en el plazo de tres meses a contar desde la fecha de publicación del informe de auditoría. El 95 % de las recomendaciones de la auditoría aceptadas por la dirección se aplican satisfactoriamente en un plazo de seis meses a contar desde la fecha de publicación del informe.	En curso: El plazo medio de presentación de los planes de acción a través de las memorias de ejecución de los 11 informes individuales de auditoría interna y las notas de orientación fue de cuatro meses durante el bienio (hasta octubre de 2025). Meta parcialmente alcanzada: De los 11 informes de auditoría interna, 10 informes (90,9 %) recibieron una respuesta satisfactoria en los seis meses siguientes a la fecha de su publicación, un informe (9,1 %), que requirió una importante actualización en materia de políticas en toda la Oficina, recibió una respuesta satisfactoria en los ocho meses siguientes a la fecha de publicación. En octubre de 2025, 100 % de las recomendaciones aceptadas por la dirección habían recibido una respuesta satisfactoria, de las cuales el 75,4 % se aplicaron plenamente y el 24,6 % estaban en curso de aplicación, sobre la base de un plan de acción y plazos claros.

Productos	Indicadores de productos	Indicadores de productos	Metas	Resultados obtenidos
		B.3.3. Porcentaje de evaluaciones obligatorias e institucionales realizadas en los plazos establecidos y conforme a los criterios de calidad del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas y las necesidades de aprendizaje específicas de la OIT.	95 % (porcentaje idéntico o superior en función de la evolución de las carteras de proyectos)	Meta alcanzada: 98 % En 2024, se realizaron 66 evaluaciones independientes, lo que representa una bienvenida reducción del 11 % en comparación con las 74 realizadas el año anterior y refleja la aplicación estratégica del sistema integrado y basado en criterios para la planificación de las evaluaciones y la agrupación de evaluaciones. Solo se aplazó una evaluación independiente durante el bienio.
		B.3.4. Porcentaje de recomendaciones viables aplicadas total o parcialmente en un plazo de 12 meses a contar desde la fecha de realización de la evaluación.	95 %	Meta parcialmente alcanzada: En 2024, se recibieron 58 de las 63 respuestas requeridas del personal directivo sobre el curso dado a las recomendaciones formuladas en las evaluaciones independientes (el 92 %), lo que corresponde a 430 recomendaciones de un total de 465 recomendaciones formuladas. De estas, el 85 % de las recomendaciones se clasificaron como «aplicadas totalmente» o «aplicadas parcialmente». En cuanto al resto, el 10 % de las recomendaciones aún no se han aplicado, el 3 % no cuenta con ninguna medida prevista y el 2 % ha sido rechazado.

Productos	Indicadores de productos	Indicadores de productos	Metas	Resultados obtenidos
		B.3.5. Porcentaje de unidades y funciones que, por mandato, han actualizado los registros de riesgos, que contienen los riesgos pertinentes, de conformidad con los requisitos de la Organización.	100 %	Meta alcanzada: El 100 % de las unidades y funciones que recibieron el mandato han actualizado sus registros de riesgos en el ciclo de actualización anual de 2024. Está en curso el ciclo de actualización anual correspondiente a 2025 que, según la fecha prevista, deberá finalizar el 31 de marzo de 2026.
		B.3.6. Porcentaje de procesos operativos y esferas técnicas de la OIT identificados con respecto a los cuales se han desarrollado herramientas para aplicar el Marco de Sostenibilidad Ambiental y Social de la OIT.	50 %	En curso: Durante el bienio, la OIT contribuyó a la elaboración de un modelo de enfoque de sostenibilidad ambiental y social de las Naciones Unidas y celebró reuniones de intercambio con otras entidades de las Naciones Unidas. Aunque todavía no se ha establecido un marco integral, se han actualizado la plantilla del documento del proyecto y la lista de verificación de la evaluación para incluir la lista de verificación para la detección de riesgos sociales. Las salvaguardias sociales se están reforzando a través del Plan de Trabajo de Prevención y Respuesta contra la Explotación y los Abusos Sexuales. También se están elaborando una nota de orientación y herramientas

Productos	Indicadores de productos	Indicadores de productos	Metas	Resultados obtenidos
C. Gestión eficaz, eficiente, transparente y orientada a la obtención de resultados.	C.1. Mejora del entorno digital y de la infraestructura física a fin de promover operaciones eficaces y eficientes y lugares de trabajo seguros y sostenibles.			prácticas sobre la rendición de cuentas antes las poblaciones afectadas.
		C.1.1. Huella de carbono de la OIT debida a los viajes aéreos.	Nueva reducción del 10 % con respecto al criterio de referencia de 2018-2019 (19 057 tCO ₂).	Meta alcanzada: Reducción del 36 % (12 284 tCO ₂ . Datos de 2022-2023).
		C.1.2. Número de aplicaciones existentes que han migrado al nuevo sistema integrado de gestión del lugar de trabajo.	Migración del 100 % de las aplicaciones.	Meta alcanzada: Migración de 12 de las 12 aplicaciones.
		C.1.3. Número de categorías de publicaciones producidas a través de las plataformas de producción de publicaciones digitales.	Modificación del formato del 40 % de las publicaciones cuya migración está prevista a efectos de su publicación digital.	Meta alcanzada: Se ha modificado el formato de un total de 179 documentos de trabajo, en cinco idiomas.
		C.1.4. Porcentaje de publicaciones de referencia producidas en la sede con arreglo a las normas mínimas de accesibilidad.	Producción del 100 % de los informes de referencia con arreglo a las normas mínimas de accesibilidad.	Meta alcanzada: Los seis informes de referencia cumplieron las normas mínimas de accesibilidad.
	C.2. Mejora de las políticas, los mecanismos y los enfoques a fin de facilitar la gestión integrada de los recursos para la obtención de resultados.	C.2.1. Nivel de conformidad de los datos de la OIT con las normas del CAD-OCDE, las normas de la Iniciativa Internacional para la Transparencia de la Ayuda (IATI) y las normas relativas a la presentación de informes sobre datos financieros a nivel de todo el sistema de las Naciones Unidas (o «cubo de datos» de las Naciones Unidas).	El 90 % de los datos financieros de la OIT se tratan en publicaciones de la OIT relativas a la IATI	Meta alcanzada: El 90 % de los datos financieros de la OIT que se tratan en publicaciones relativas a la IATI (diciembre de 2025).

Productos	Indicadores de productos	Indicadores de productos	Metas	Resultados obtenidos
			Reducción en un 70 % del número de problemas relativos a la calidad de los datos	Meta alcanzada: Reducción del 80 % del número de problemas relativos a la calidad de los datos publicados (diciembre de 2025).
		C.2.2. Porcentaje de resultados obtenidos gracias al uso integrado de los fondos.	Al menos el 80 % en el conjunto de las regiones.	Meta alcanzada: El 82 % de los resultados comunicados se obtuvieron gracias al uso integrado de los recursos del presupuesto ordinario y de los fondos extrapresupuestarios.
	C.3. Mejora de las políticas y procesos para disponer de una fuerza de trabajo diversa, motivada y de alto rendimiento.	C.3.1. Porcentaje del personal con cargo al presupuesto ordinario que cambia de puesto de trabajo o de lugar de destino por un periodo de uno o más años.	Aumento del 5 % con respecto al criterio de referencia (15 % a finales de 2023).	Meta no alcanzada, pero se registraron importantes progresos: 19 % (2025).
		C.3.2. Porcentaje de miembros del personal que indican que su responsable jerárquico promueve un entorno de trabajo seguro, un buen equilibrio entre la vida profesional y privada y el bienestar individual.	Aumento del 5 % con respecto al criterio de referencia (83 % a finales de 2023).	Meta no alcanzada, pero se registraron importantes progresos: 85 % (2025).

* Esta meta no se alcanzó principalmente debido a la mejora de la calidad de los datos. En el marco de las revisiones exhaustivas de los datos, se eliminaron las cifras obsoletas y no justificadas, en particular los valores totalmente imputados no basados en encuestas, para dos indicadores, lo que provocó un pequeño descenso general a pesar del aumento de los valores de los datos para la mayoría de los demás indicadores.

Fuentes para el resultado A: cuadro interactivo de resultados sobre trabajo decente, ILOSTAT, análisis de las páginas web de la OIT, informes emblemáticos de organizaciones multilaterales, cuadro interactivo sobre las comunicaciones de la OIT, memorandos de entendimiento suscritos con asociados externos e informes sobre iniciativas de formación.

Fuentes para el resultado B: decisiones del Consejo de Administración, sistema de gestión de las reuniones oficiales, informes financieros y estados financieros consolidados y comprobados, informe del Auditor Interno Jefe, marco de gestión del riesgo institucional e informe de evaluación anual de la OIT.

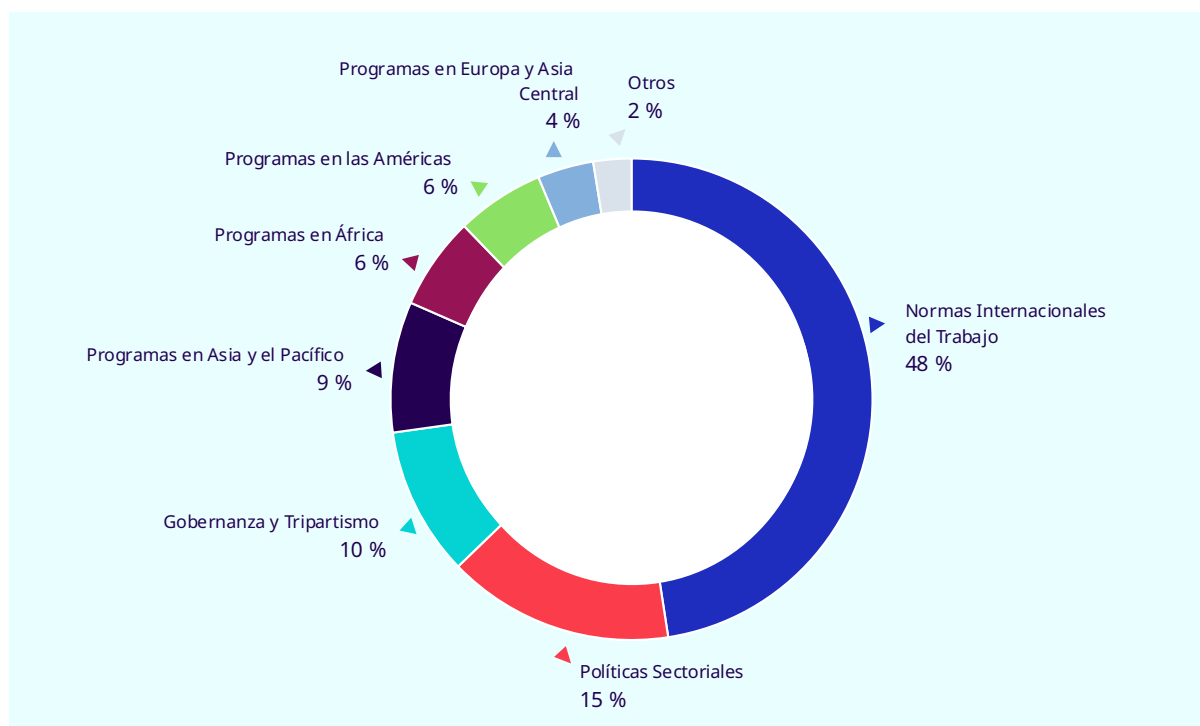
Fuentes para el resultado C: repositorio de información sobre los PTDP, informes de las oficinas de país de la OIT, informes financieros, análisis y baremos de medición de la gestión de los recursos humanos de la OIT, inventario de los gases de efecto invernadero de la OIT e informe sobre el proyecto de renovación del edificio.

► Anexo IV

Datos financieros detallados

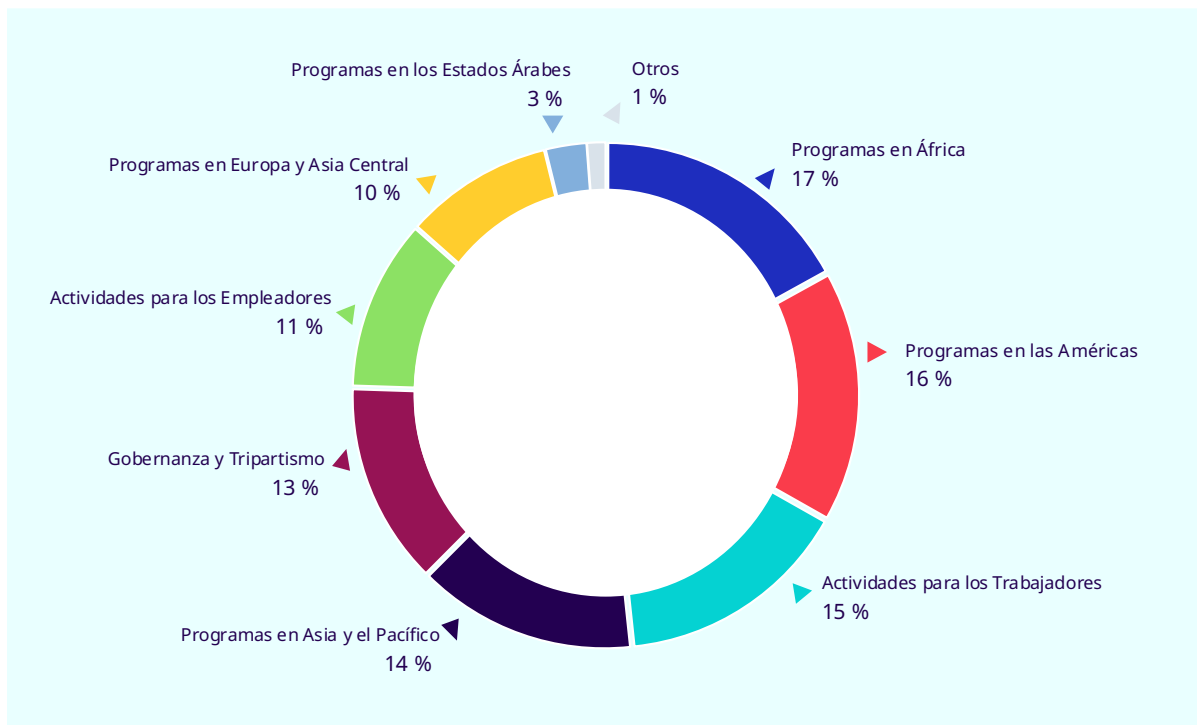
En los siguientes gráficos se muestra la participación porcentual en el gasto total con cargo al presupuesto ordinario —desglosada por resultado en materia de políticas— de los departamentos de la sede y de los programas ejecutados en las cinco regiones de la OIT, que se ha medido sobre la base del tiempo consagrado por el personal internacional de la categoría de servicios orgánicos a labores y servicios técnicos y analíticos relacionados con cada uno de los ocho resultados en materia de políticas¹. Este es un buen criterio de medición de la participación en el gasto total, dado que los gastos de personal representan el 70 por ciento de los recursos totales del presupuesto ordinario.

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

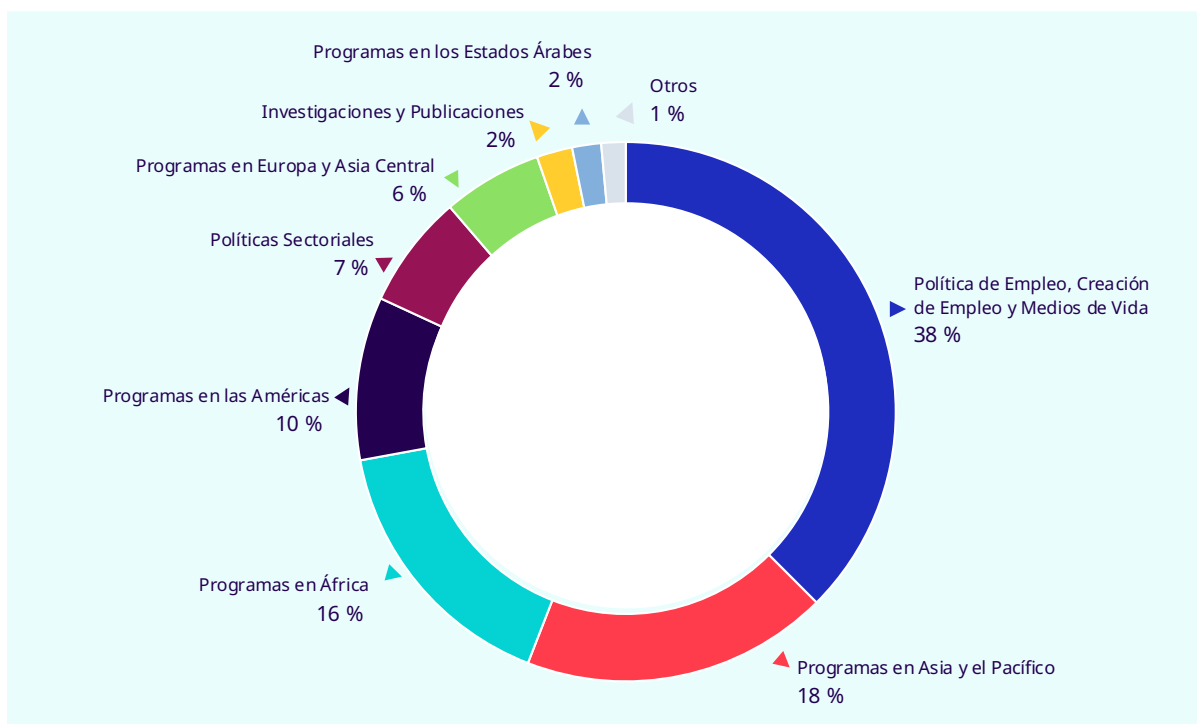


¹ La categoría «otros» agrupa los departamentos de la sede y los programas regionales cuya participación porcentual en el gasto total por resultado ha sido inferior al 2 por ciento.

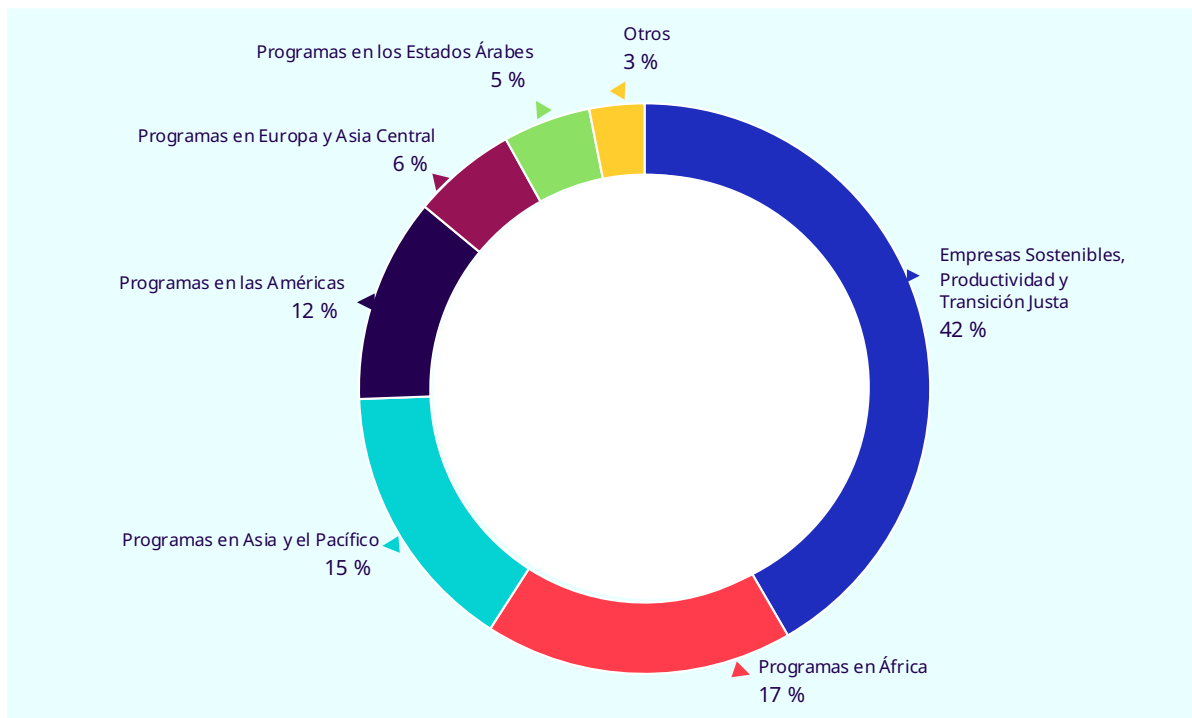
► **Gráfico IV-2. Participación porcentual de los departamentos de la sede y de los programas regionales de la OIT en el gasto total correspondiente al resultado 2**



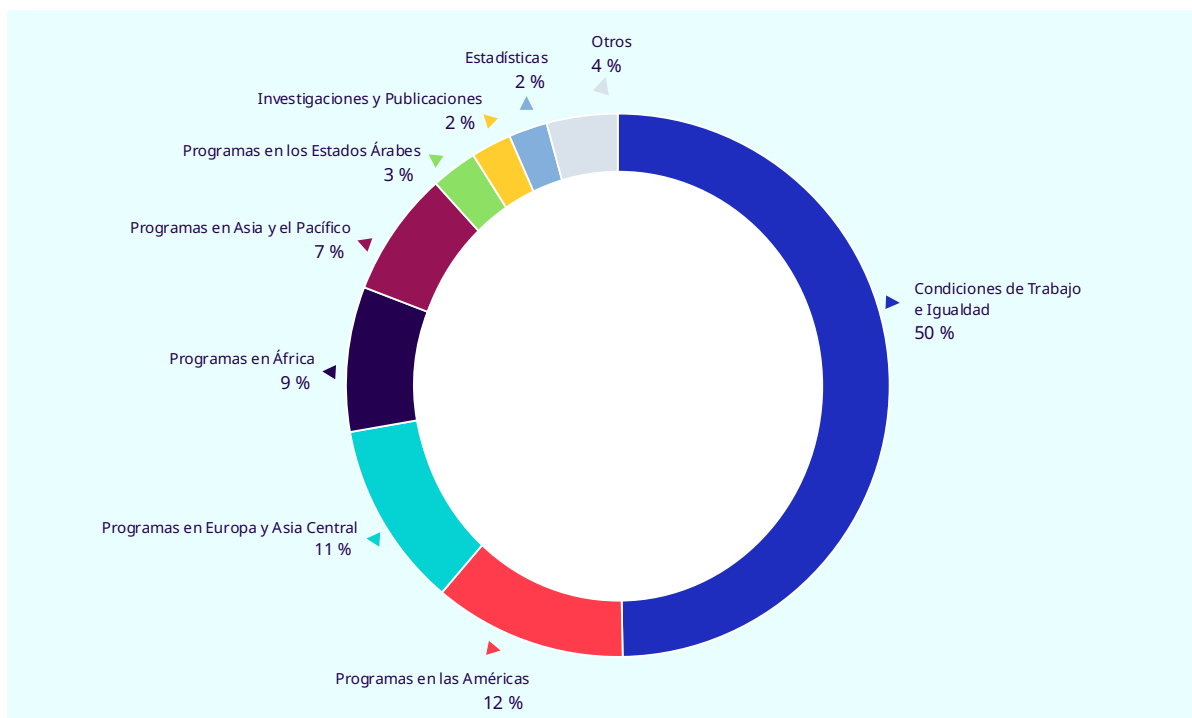
► **Gráfico IV-3. Participación porcentual de los departamentos de la sede y de los programas regionales de la OIT en el gasto total correspondiente al resultado 3**



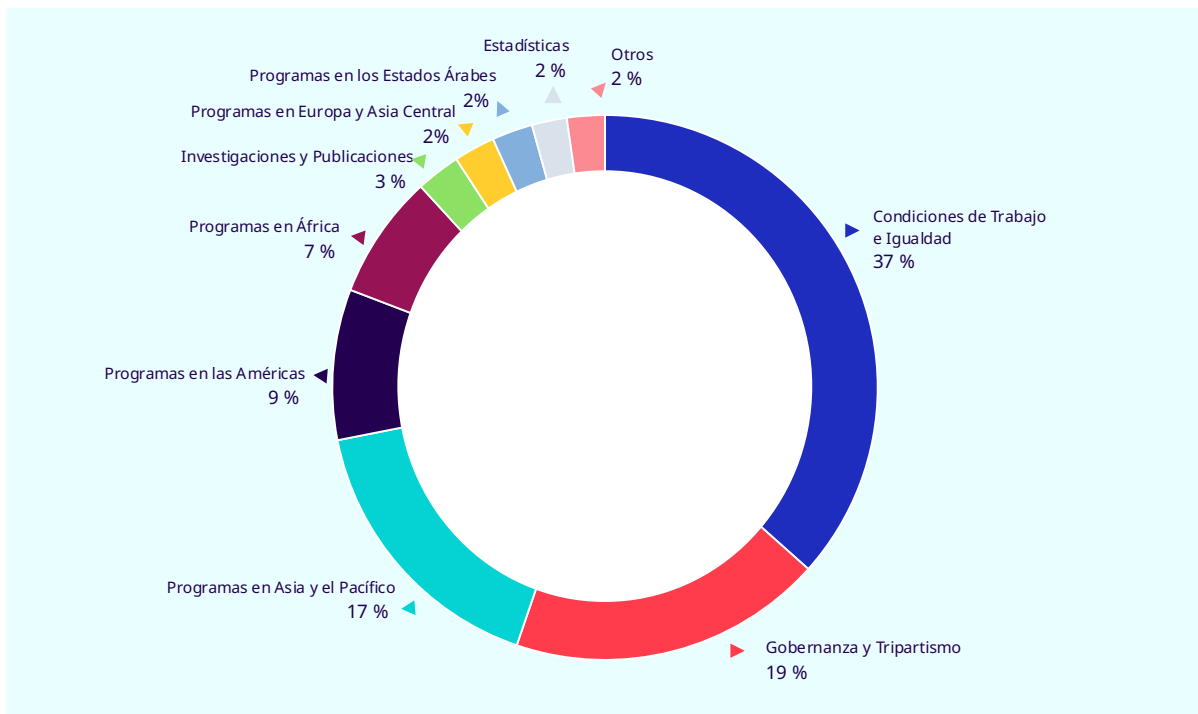
► **Gráfico IV-4. Participación porcentual de los departamentos de la sede y de los programas regionales de la OIT en el gasto total correspondiente al resultado 4**



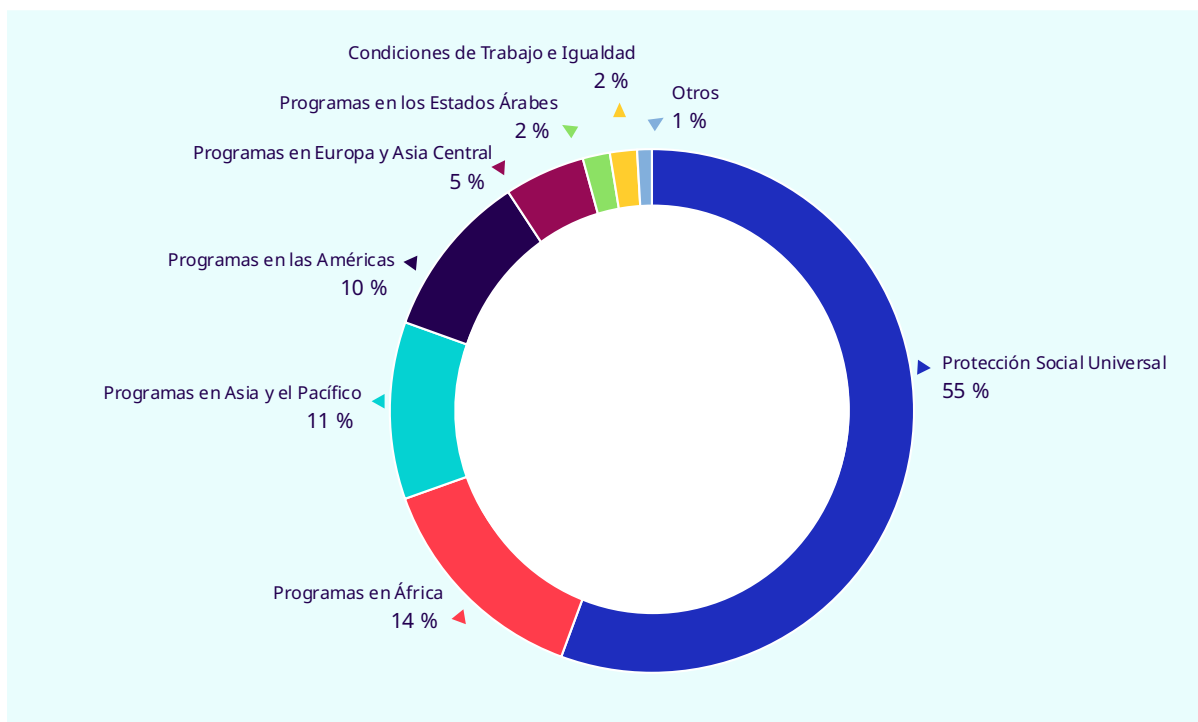
► **Gráfico IV-5. Participación porcentual de los departamentos de la sede y de los programas regionales de la OIT en el gasto total correspondiente al resultado 5**



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



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



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

