



Consejo de Administración

317.ª reunión, Ginebra, 6-28 de marzo de 2013

GB.317/PFA/INF/5

Sección de Programa, Presupuesto y Administración

PFA

PARA INFORMACIÓN

Información relativa al desempeño de la OIT: mejoras en la calidad de los informes sobre los resultados

Resumen: En el presente documento se proporciona información actualizada sobre la labor emprendida por la Oficina para mejorar la presentación de informes sobre los resultados de los programas de la OIT, según figura en el informe bienal sobre la aplicación del programa. Esta labor servirá de guía para la preparación de la *aplicación del programa de la OIT en 2012-2013*.

Unidad autora: Oficina de Programación y Gestión (PROGRAM).

Documentos conexos: Ninguno.

Introducción

1. En su 313.^a reunión (marzo de 2012), el Consejo de Administración examinó la *Aplicación del programa de la OIT en 2010-2011*¹. Al tiempo que reconocía los progresos realizados en la evaluación y la presentación de informes sobre los resultados alcanzados por los programas de la OIT conforme al marco de la gestión basada en los resultados, el Consejo de Administración pidió a la Oficina «que continúe examinando sus procedimientos de medición y presentación de la información» y «que se asegure de que, en los informes futuros sobre la aplicación del programa, se formulen recomendaciones más claras ... para que los miembros del Consejo de Administración puedan centrar sus esfuerzos en los progresos alcanzados con respecto a mediciones del rendimiento clave y significativas, incluidos los resultados y las mediciones cualitativas»².
2. A la espera de proceder a un examen más exhaustivo de los resultados y los indicadores de desempeño en el próximo Marco de Políticas y Estrategias con posterioridad a 2015, la Oficina ha decidido probar con carácter experimental los requisitos revisados con objeto de mejorar la calidad de la presentación de informes sobre los resultados. En este documento se proporcionan ejemplos que ilustran la naturaleza y el alcance de estos requisitos, extraídos de las conclusiones de un ejercicio piloto llevado a cabo por la Oficina en otoño de 2012.

Naturaleza y alcance de la mejora de la información relativa al desempeño

3. Este ejercicio piloto tiene por objeto comprobar la viabilidad y la pertinencia de los requisitos revisados en materia de presentación de informes. En él participaron cuatro equipos de la sede encargados de analizar los resultados. Cada equipo realizó un examen de la evaluación y la presentación de informes relativos al desempeño, que en primer lugar consistía en una orientación sobre los nuevos requisitos, seguida de un análisis de los resultados alcanzados, así como un examen *inter pares* y un control de calidad. Se aplicaron los nuevos requisitos partiendo del principio de que se estaba preparando la evaluación bienal.
4. Los nuevos requisitos tienen por objeto recabar información más sistemática sobre la calidad de los resultados alcanzados, junto con pruebas manifiestas de la contribución de la Oficina, a diversos niveles, al logro de las metas de desempeño, y en última instancia al progreso hacia la consecución de los objetivos estratégicos de la OIT. Ello también aclararía qué resultados se pueden atribuir directamente a la labor de la OIT. En el cuadro siguiente se resumen dichos requisitos.

¹ Documentos GB.313/PFA/1 y GB.313/PFA/1 (Add.).

² Documento GB.313/PFA/PV/Proyecto.

Presentación resumida de los requisitos adicionales

	FUNDAMENTOS	EVALUACIÓN
Progresos globales en los Estados Miembros	Datos contextuales sobre las últimas tendencias, y retos pendientes para avanzar hacia la consecución de los cuatro objetivos estratégicos.	Datos factuales sobre los progresos globales y desafíos que debe afrontar la región en los ámbitos relacionados con los objetivos estratégicos.
Principales productos entregados por la OIT	Pruebas de la pertinencia y utilidad de la ejecución de programas de la OIT.	Información sobre los productos y servicios más significativos proporcionados por la Oficina en el ámbito mundial, regional o nacional, junto con una breve explicación sobre los efectos o beneficios observados.
Contribución a los resultados de los países	Pruebas de la eficacia del apoyo de la OIT al logro de los resultados en los Estados Miembros.	Información sobre la naturaleza del apoyo de la OIT (qué servicios/productos ha proporcionado la Oficina) e información sobre el grado en que ese apoyo ha permitido alcanzar las metas que se indica haber realizado respecto de los criterios de medición declarados.

5. En el anexo se proporcionan ejemplos seleccionados para ilustrar la naturaleza y el alcance de la información recopilada de conformidad con los requisitos antes mencionados.

Conclusión

6. El ejercicio piloto confirmó que el enfoque expuesto aportaba valor añadido a la hora de propiciar una mejor comprensión de los logros derivados de las actividades de la OIT. La Oficina tiene intención de aplicar ese enfoque en la preparación de la *aplicación del programa de la OIT en 2012-2013*, con miras a proporcionar informes más pormenorizados sobre la consecución de los resultados previstos.

Ginebra, 5 de febrero de 2013

Anexo

Ejemplos ilustrativos relativos a la mejora de la información sobre el desempeño

a) *Presentación resumida de los progresos globales en los Estados Miembros por objetivo estratégico*

En el cuadro 5 de las propuestas de Programa y Presupuesto para 2014-2015 se ofrece un ejemplo de la naturaleza y el alcance de la información que se presentaría en este ámbito.

b) *Productos de alcance mundial*

Resultados más significativos	Efectos o beneficios observados
Se siguió ampliando la base de datos sobre las condiciones de trabajo y la legislación laboral, con información disponible para 150 Estados Miembros, así como la base de datos sobre las tendencias mundiales de los salarios, con información disponible para 122 Estados Miembros.	La base de datos sobre las tendencias mundiales de los salarios confirma a la OIT como el centro mundial de información sobre estadísticas salariales. Esto supone un apoyo directo a la labor normativa, por ejemplo en relación con la fijación de salarios mínimos en los países. La base de datos sobre legislación laboral también ofrece un punto de acceso único a la información sobre legislación relativa al tiempo de trabajo, el salario mínimo y la protección de la maternidad.
Se impartió formación sobre políticas salariales a 264 participantes de 28 Estados Miembros a través del Centro Internacional de Formación de Turín (Centro de Turín).	En colaboración con el Centro de Turín se organizaron cursos generales de capacitación sobre la formulación de políticas salariales eficaces, así como cursos de ámbito regional que se celebraron en Turín y las regiones y cursos de formación adaptada a las necesidades de los mandantes a nivel nacional. Estos cursos permitieron ampliar la red mundial de expertos en salarios y fortalecer la capacidad de los mandantes para diseñar políticas salariales eficaces.
Desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer: se ha adaptado un módulo de formación especialmente diseñado para dar respuesta a las necesidades de las mujeres empresarias, cuyo contenido se ha traducido para ponerlo a disposición de un mayor número de Estados Miembros.	25 Estados Miembros utilizaron el módulo, del que se beneficiaron 60 000 empresarias, lo que en muchos casos tuvo como resultado un incremento de las ventas y los beneficios. Un estudio sobre el impacto de esta iniciativa llevado a cabo en la República Democrática Popular Lao puso de manifiesto que los beneficios mensuales de las empresas dirigidas por mujeres aumentaron un 50 por ciento y sus ventas se multiplicaron por cuatro después de haber participado en esta formación.

c) **Resultados de países**

Indicador 5.1: Número de Estados Miembros en que los mandantes tripartitos, con el apoyo de la OIT, adoptan políticas o aplican estrategias para promover condiciones de trabajo mejores o más equitativas, en particular para los trabajadores más vulnerables.

Medición

Para ser objeto de informe, los resultados deben responder al menos a dos de los criterios siguientes:

1. Los mandantes tripartitos adoptan un plan de acción nacional que contiene prioridades clave sobre las condiciones de trabajo, incluso para los trabajadores más vulnerables.
2. Se adoptan nuevas leyes, reglamentos, políticas o programas nacionales o sectoriales, o bien se modifican las leyes, reglamentos, políticas o programas existentes, para mejorar las condiciones de trabajo, incluso de los trabajadores más vulnerables, en uno o más ámbitos específicos: protección de la maternidad, conciliación de la vida laboral y la vida familiar, trabajo doméstico, tiempo de trabajo y organización del trabajo.
3. Uno o más mandantes tripartitos llevan a cabo una campaña de divulgación de información o de sensibilización sobre la mejora de las condiciones de trabajo en uno o más ámbitos específicos: protección de la maternidad, conciliación de la vida laboral y la vida familiar, trabajo doméstico, tiempo de trabajo y organización del trabajo.
4. Uno o más mandantes tripartitos aplican una estrategia de formación destinada a mejorar las condiciones de trabajo en uno o más ámbitos específicos: protección de la maternidad, conciliación de la vida laboral y la vida familiar, trabajo doméstico, tiempo de trabajo y organización del trabajo.

Resultado del programa por país/del país	Criterios de medición	Resultados alcanzados	Contribución de la OIT
Líbano/LBN151: protección de los derechos de los trabajadores domésticos mediante la elaboración y el cumplimiento efectivo de legislación y políticas conformes con las normas internacionales del trabajo.	2, 3	El Ministerio de Trabajo adoptó y divulgó un contrato unificado para las trabajadoras domésticas migrantes. El Ministerio de Trabajo dio su apoyo a un folleto sobre los derechos y deberes de los trabajadores migrantes que fue divulgado entre los líderes de la comunidad mediante una campaña informativa.	Se prestó apoyo técnico al Ministerio de Trabajo para la elaboración y aplicación del contrato unificado para los trabajadores domésticos. Las observaciones importantes de la OIT sobre el proyecto de ley se incorporaron a la versión definitiva del contrato y se pidió a la OIT que continuara prestando asistencia para seguir armonizando el contrato con las normas internacionales durante 2012-2013. Además, el Comité directivo nacional para la protección de las trabajadoras domésticas migrantes recibió asistencia en relación con la información, redacción y edición del folleto sobre derechos de los trabajadores migrantes. Las aportaciones de la OIT fueron sumamente útiles para concebir el enfoque final y el contenido de la guía.

Indicador 5.2: Número de Estados Miembros que, con el apoyo de la OIT, refuerzan su capacidad institucional para aplicar políticas salariales adecuadas.

Medición

Para ser objeto de informe, los resultados deben responder al menos a dos de los criterios siguientes:

1. Se establece o bien se refuerza un mecanismo para el control y la compilación de datos salariales a fin de ampliar o mejorar la disponibilidad de los datos sobre los salarios promedio, el componente salarial, o la desigualdad salarial, u otros nuevos indicadores salariales.
2. Se adoptan leyes, reglamentos o políticas que mejoran los salarios mínimos (a nivel nacional o sectorial), ya sea por vía legislativa o mediante negociación colectiva.
3. Se adoptan medidas específicas para mejorar la fijación de salarios ya sea en el sector público o en el sector privado, tales como el establecimiento o la revitalización de un órgano tripartito a nivel nacional u otros mecanismos de negociación salarial que funcionen en diferentes niveles.
4. En el Ministerio de Trabajo o en organizaciones de empleadores o de trabajadores o en instituciones académicas que se ocupan de cuestiones relacionadas con la política salarial, se emplea a un grupo de expertos en salarios que han sido formados en el marco de un programa de desarrollo de capacidades establecido por la OIT.

Resultado del programa por país/del país	Criterios de medición	Resultados alcanzados	Contribución de la OIT
China/CHN153: fortalecimiento de los mecanismos de negociación colectiva y mejora del marco de políticas salariales con miras a garantizar una distribución equitativa de los frutos del desarrollo económico.	2	El Gobierno ha adoptado medidas de políticas para asegurar una mejor coordinación entre las provincias en lo relativo a la fijación de salarios mínimos y para mejorar la aplicación de los salarios mínimos. Estas iniciativas de política se han plasmado en el nuevo Plan Económico Quinquenal (duodécimo plan, 2011-2015), destinado a reducir la desigualdad, mejorar los ingresos de los pobres e impulsar la demanda de consumo interno.	La OIT y el Ministerio de Recursos Humanos y Seguridad Social encargaron conjuntamente diversos estudios académicos y organizaron varios seminarios tripartitos sobre: 1) la regulación salarial, 2) el sistema de salarios mínimos, y 3) la creación de entornos propicios a la negociación colectiva. Los resultados de los seminarios sobre salarios se incorporaron al nuevo Plan Económico Quinquenal (en particular en lo relativo a los salarios mínimos) y también se están utilizando como base para el diálogo social sobre nuevas políticas en materia de negociación colectiva. Después de la labor llevada a cabo en 2010-2011, China ha pedido más asistencia para seguir mejorando sus políticas salariales en 2012-2013.