



# **MOPAN 2015-16**

## **Evaluaciones**

**Organización Internacional del Trabajo (OIT)**

Resumen ejecutivo

## Resumen ejecutivo

Esta evaluación institucional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) cubre el período desde 2014 hasta mediados de 2016. Aplicando la metodología MOPAN 3.0, la evaluación considera los sistemas, las prácticas y los comportamientos organizativos así como los resultados que consiga la OIT.

La evaluación considera cinco áreas de desempeño: cuatro están relacionadas con la eficacia organizativa (gestión estratégica, gestión operativa, gestión de las relaciones y gestión del desempeño) y la quinta con la eficacia del desarrollo (los resultados). Se evalúa el desempeño de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con relación a un marco de indicadores clave y a sus microindicadores asociados que incluyen las normas que caracterizan a una organización multilateral eficaz y ofrece una perspectiva general sobre la trayectoria de su desempeño. La última evaluación de la OIT por parte de MOPAN fue en 2006.

### Contexto

#### LA OIT

- Es la única agencia tripartita de la ONU, ya que reúne a representantes de los gobiernos, de los empleados y de los trabajadores.
- Está formada por tres instituciones principales: la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), el Órgano Rector y la Oficina Internacional del Trabajo.
- Su objetivo es promover los derechos en el trabajo, fomentar las oportunidades de empleo decente, mejorar la protección social y reforzar el diálogo acerca de cuestiones relacionadas con el trabajo.
- Ha mantenido un presupuesto de crecimiento nulo desde 2008-2009
- Inició un proceso de reforma institucional a finales de 2012 diseñado para mejorar la eficacia y la eficiencia de la organización. Hay una revisión del proceso de negocios en marcha.

#### La organización de un vistazo

- Se creó en 1919
- Gastos de 789 millones de dólares EE.UU. (2015)
- Tiene más de 2800 empleados
- 187 estados miembros
- Más de 600 proyectos y programas en más de 100 países
- Opera a través de:
  - La sede de Ginebra
  - Más de 45 oficinas de campo en todo el mundo
  - El Centro Internacional de Capacitación de la OIT (CIF/OIT), que es el mecanismo de capacitación de la OIT en Turín, Italia

### Desempeño general

La conclusión general de la evaluación de MOPAN de 2016 es que la OIT es una organización muy relevante que está mejorando mucho. La OIT demuestra comprender muy bien los retos contemporáneos del mundo del trabajo y tiene, probablemente, aún más relevancia hoy en día que la que tenía cuando se creó en 1919. Además de seguir poniendo en marcha su mandato en el área de los estándares internacionales de trabajo, la OIT ha trabajado para mejorar su capacidad para influir en la agenda de las políticas internacionales.

El programa de reformas institucionales iniciado por el Director General a finales de 2012 está diseñado para mejorar la eficiencia y la eficacia de la organización. El compromiso para mejorar y reformar los sistemas, la planificación y las operaciones de la OIT sigue siendo fuerte y en todas las áreas funcionales se pueden encontrar algunas mejoras notables a la vez que hay un trabajo en marcha en otras. Las evidencias sugieren

que la OIT no ha estado utilizando sus considerables activos y sus ventajas comparativas para obtener un efecto máximo y que se puede seguir mejorando la eficiencia. Hay una revisión integral de los procesos de negocios en marcha.

Las evidencias de que se dispone sugieren que el impacto y la sostenibilidad de los resultados son mixtos, aunque con ejemplos notables de logros significativos en un amplio espectro de áreas. Sigue siendo difícil evaluar, y bajo los marcos y sistemas actuales seguirá siéndolo, si el impacto, la eficiencia y la sostenibilidad generales de la OIT están mejorando a lo largo del tiempo. Sigue habiendo una diferencia entre compromiso e implantación, a pesar de un compromiso real con la gestión y la evaluación basadas en resultados y con la mejora de los sistemas y el funcionamiento de la organización.

La OIT merece crédito por la apertura de su proceso de revisión y por su compromiso para abordar los retos expuestos por varias revisiones. En comparación con las evaluaciones bilaterales realizadas en 2011-2012, hay pruebas de mejoras en su eficacia organizativa. Es demasiado pronto para juzgar si las mejoras iniciadas a finales de 2012 han motivado una mejora de la eficacia de desarrollo. Son necesarias mejoras en la forma como se mide el desempeño de la OIT, se informa sobre él y se comunica si este progreso se ha de gestionar y verificar de manera eficaz.

### Puntos fuertes clave y áreas a mejorar

#### Puntos fuertes clave

- Su pertinencia, su claridad estratégica y su concienciación acerca de las ventajas comparativas.
- Su circunscripción tripartita
- Su experiencia y sus conocimientos técnicos especializados
- Sus modelos de intervención integrados y sistémicos dentro de cinco programas emblemáticos
- Su base de recursos central y su gestión financiera
- Su reforma del proceso organizativo y de negocios y sus innovaciones
- Su compromiso con la gestión basada en resultados

#### Áreas a mejorar

- Su marco de gestión de los resultados y su presentación de informes sobre desempeño
- La calidad, síntesis y uso de sus evaluaciones
- Sus sistemas y datos de vigilancia, control y evaluación
- La coherencia y coordinación de sus alianzas
- Su administración y contratación para la aplicación de los proyectos
- Su integración del género, el medio ambiente y la gobernanza
- Las fuentes adicionales de financiación incluyendo la financiación del sector privado